

Univerzita Karlova

Filozofická fakulta

Katedra pedagogiky

Diplomová práce

Bc. Dagmar Šimková

Metody kariérního poradenství na základních školách v Praze

Methods of career counseling at primary schools in Prague

Praha 2021

Vedoucí práce: doc. PhDr. Jitka Lorenzová, Ph.D.

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala vedoucí své diplomové práce paní doc. PhDr. Jitce Lorenzové, Ph.D., za trpělivé vedení, podporující přístup, cenné rady a připomínky. Děkuji také všem kariérním poradcům zapojených do výzkumu za jejich vstřícnost a sdílení zkušeností z praxe. V neposlední řadě bych ráda srdečně poděkovala svým blízkým za podporu při celém studiu.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, dne 12. července 2021

Dagmar Šimková

Klíčová slova:

Kariérní poradenství, metody, kariérní volba, žáci, základní školy

Keywords:

Career counseling, Methods, Career choice, Pupils, Primary schools

Abstrakt

Diplomová práce je zaměřena na kariérové poradenství, konkrétně na metody, které jsou v praxi nejvíce využívány v poradenství s žáky základních škol. Práce v teoretické části definuje klíčové pojmy a pojmy přibližující kariérové poradenství v kontextu českého školství. Zabývá se cílovými skupinami kariérního poradenství s důrazem na žáky základních škol a specifiky jejich obtíží při kariérní volbě. Následující kapitola se zabývá základními teoriemi, které zásadním způsobem ovlivnily vývoj kariérního poradenství a mají značný význam i v současné době, orientovanými na osobnost, vývoj kariéry a teorie zaměřené na sociální vlivy a jejich dopad na kariérní směřování. Další části se věnují diagnostickým nástrojům využívaným v oblasti kariérního rozhodování, metodám kariérního poradenství a představení systému kariérního poradenství v České republice. Cílem empirické části je zmapovat a popsat postup při realizaci kariérního poradenství a specifikovat nejvyužívanější metody kariérního poradenství na základních školách v Praze.

Abstract:

The diploma thesis is focused on career counseling, specifically on the methods that are most used in practice in counseling with primary school pupils. The thesis in the theoretical part defines key terms and concepts approaching career counseling in the context of Czech education. It deals with the target groups of career counseling with an emphasis on primary school pupils and the specifics of their difficulties in career choice. The following chapter deals with the basic theories that have fundamentally influenced the development of career counseling and are of considerable importance even today, focused on personality, career development and theories focused on social influences and their impact on career direction. The next sections are devoted to diagnostic tools used in the field of career decision-making, methods of career counseling and introduction to the system of career counseling in the Czech Republic. The aim of the empirical part is to map and describe the procedure for the implementation of career counseling and to specify the most used methods of career counseling in primary schools in Prague.

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 Vymezení klíčových konceptů	12
1.1 Povolání.....	12
1.2 Trh práce.....	12
1.3 Volba povolání	13
1.4 Kariéra	14
1.4.1 Proces plánování kariéry.....	16
1.4.2 Kariérní vývoj a kariérní zralost	17
2 Kariérní poradenství.....	19
2.1 Kariérní poradce	20
2.1.1 Kariérní poradce jako aktér poradenského procesu	22
3 Organizace a instituce poskytující kariérní poradenství	24
3.1 Školy a školská poradenská zařízení	24
3.2 Pedagogicko-psychologické poradny	25
3.3 Speciálně pedagogická centra.....	26
3.4 Střediska výchovné péče	26
3.5 Úřady práce	26
4 Žáci základní školy jako cílová skupina kariérního poradenství	28
4.1 Základní školy	28
4.2 Proces plánování kariéry v dospívání.....	28
4.3 Činitelé ovlivňující vzdělávací a profesní aspirace žáků	30
4.4 Obtíže žáků při volbě povolání.....	32
4.4.1 Obtíže při volbě povolání podle Vendela	32
4.4.2 Obtíže při volbě povolání českých žáků podle Hlad'a	34
5 Teorie kariérního vývoje	36
5.3 Teorie zaměřené na osobnost	36
5.3.1 Teorie rysů a faktorů – Frank Parsons	36
5.3.2 Model typů osobnosti – John H. Holland	37
5.4 Teorie zaměřené na vývoj	40
5.4.1 Eli Ginzberg.....	40
5.4.2 Donald E. Super.....	42
5.4.3 Teorie omezení a kompromisu – Linda Gottfredsonová	45
5.5 Teorie zaměřené na sociální vlivy	47

5.5.1	Teorie volby zaměstnání – Anna Roe.....	47
5.5.2	Teorie sociálního učení – John D. Krumboltz	49
5.5.3	Sociálně-kognitivní kariérové teorie – Robert W. Lent a Steven D. Brown.....	51
5.6	Rámec systémové teorie kariérového vývoje – Wendy Patton and Mary McMahon (Systems Theory Framework)	52
6	Metody kariérního poradenství	54
6.1	Pozorování.....	56
6.2	Rozhovor	57
6.3	Dotazník	58
6.4	Testy	59
6.5	Počítačové programy	60
6.6	Hry a aktivity	61
6.7	Besedy a přednášky	62
6.8	Exkurze.....	62
6.9	Informační materiály	63
7	Diagnostika v kariérním poradenství	64
7.1	Diagnostické nástroje kariérního poradenství	64
7.1.1	Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry – DVP	64
7.1.2	Test profesních zájmů B-I-T II.....	65
7.1.3	Obrázkový test profesní orientace – OTPO.....	65
7.1.4	Test profesní orientace BOT 8-10	65
7.1.5	Test zručnosti v moderních povoláních.....	66
7.1.6	Diferenciační zájmový test	66
7.1.7	Test hierarchie zájmů	66
8	Shrnutí teoretické části	67
EMPIRICKÁ ČÁST		68
9	Průzkum metod kariérního poradenství v hl. m. Praze – dotazníkové šetření.....	68
9.1	Cíle výzkumu a výzkumné otázky	68
9.2	Metodologie.....	69
9.2.1	Konstrukce dotazníku	69
9.2.2	Sběr a zpracování dat	69
9.3	Výsledky – analýza položek dotazníku	70
9.4	Vyhodnocení výzkumných otázek	107
9.4.1	VO1: Jaké podmínky pro poskytování poradenství kariérní poradci mají?.....	107

9.4.2 VO2: S jakými těžkostmi se poradci při realizaci kariérního poradenství nejčastěji setkávají?	108
9.4.3 VO3: Jaké obtíže s žáky kariérní poradci nejčastěji řeší?	109
9.4.4 VO4: Jakými metodami poradci kariérní poradenství poskytují?	110
9.4.5 VO5: Co by poradcům nejvíce pomohlo v zefektivnění jejich práce?	111
9.5 Shrnutí výzkumu	111
9.6 Doporučení pro praxi.....	113
ZÁVĚR	116
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	118
PŘÍLOHY.....	125
Příloha č. 1 – Dotazník.....	125

ÚVOD

Per aspera ad astra

Život je cesta, dal by se jednoduše shrnout průběh celého života člověka. Cesta životem nevede vždy jen dopředu, nachází se na ní spousta odboček, překážek, křižovatek, slepých uliček a člověk se musí někdy rychle, jindy s větším časovým prostorem, na základě svých znalostí, zkušeností či intuice, sám, popřípadě s pomocí druhých rozhodnout o svém dalším směřování. Jedna z prvních a pro budoucí život velmi důležitých křižovatek přichází v mladém věku člověka a je to volba střední školy pro přípravu na budoucí povolání. Proto, aby rozhodnutí mladého člověka bylo správné, je nezbytné mít dostatek informací a znalostí o sobě samém i o světě práce. Obzvlášť v dnešní době, která se vyznačuje neomezeným množstvím životních příležitostí a tomu odpovídá i obrovská různorodost alternativ, které nabízí svět práce. Pro uspokojivou profesní volbu a celkovou spokojenost v pracovním životě je nezbytné, aby si jedinec zvolil takové povolání, které ho naplňuje, zhodnocuje jeho vrozený potenciál, získané dovednosti a zároveň odpovídá jeho hodnotám a profesním motivacím. Důležitou oporou pro získání teoretického i praktického základu vědomostí v oblasti kariérního rozhodování na základních školách může být kariérní (někdy také kariérové) poradenství. Aby se co nejvíce zvýšila pravděpodobnost správné volby žáků, je nutné, aby bylo kariérní poradenství vedeno systematicky, dlouhodobě a aby poradci či učitelé předávali žákům aktuální a relevantní informace. V ideálním případě by měla být volba budoucího zaměstnání vyústěním hodnot, zájmů a přání jedince s respektováním požadavků trhu práce. Cílem takové volby je, aby si jedinec vybral pro něj naplňující a smysluplnou práci a zároveň našel uplatnění na trhu práce.

Pokud se vrátíme k úvodním slovům, a představíme si život jako cestu, která vede „přes překážky ke hvězdám“, k jedné z velkých křižovatek několika různých cest budoucího života se mladý člověk začíná přibližovat právě ve chvíli prvního kariérního rozhodování na základní škole. Již velký kus před křižovatkou se začíná na zvolení té své pravé cesty připravovat. Přidává se k němu zkušený dospělý, rodič, učitel nebo jiný odborník a nejlépe všichni dohromady, aby mu zprostředkovali, co ho čeká, představují mu různé možnosti, testují jeho kompetence a podporují jejich rozvoj. Seznamují mladého člověka s výzvami,

které ho čekají, ale také s nároky a určitými riziky, aby ve chvíli, kdy společně dojdou na křižovatku, disponoval mladý člověk všemi potřebnými informacemi pro zodpovědné rozhodnutí, kterou cestou se vydá.

Cíl práce

Ve své profesní praxi se dlouhodobě věnuji vzdělávání a hodnocení zaměstnanců. Při rozhovorech se zaměstnanci, kteří jsou již dospělého věku, mě překvapuje, jak velké množství lidí touží po změně svého profesního zaměření a vnímají, že již jejich první volba dalšího vzdělávání a později zaměstnání nebyla správná. Rádi by prohlubovali své znalosti a v budoucnu se věnovali jiné profesní oblasti. Vzhledem k tomu, že mne oblast kariérního poradenství zajímá, v určité míře nyní navazuji na svou bakalářskou práci, ve které jsem se věnovala kariérnímu poradenství pro rodiče po rodičovské dovolené. Vnímám první kariérní volbu jako zcela zásadní pro budoucí pracovní, ale i osobní směřování člověka, tudíž tuto činnost ve škole považuji za velmi důležitou. Z těchto důvodů je cílem práce v teoretické rovině shrnout poznatky ohledně kariérového poradenství a v rovině empirické popsat způsob realizace kariérního poradenství základních školách.

Koncepce práce

Práce je pojata jako teoreticko-empirická. Teoretická část práce je otevřena definováním klíčových pojmů přibližujících kariérní poradenství, dále je popsáno kariérní poradenství včetně charakteristických činností kariérního poradce. Pozornost je věnována systému poskytovatelů v České republice, tzn. organizacím a institucím poskytujícím kariérní poradenství orientované především na žáky základních škol. Text seznamuje s cílovou skupinou žáků základních škol, specifiky s obtížemi a činiteli, které ovlivňují a spoluutvářejí kariérní volbu. Představeny jsou základní teorie, které zásadním způsobem ovlivnily vývoj kariérního poradenství. Jejich uspořádání je závislé podle toho, jakou oblast pro kariérní vývoj považují jejich autoři za stěžejní (teorie orientované na osobnost, vývoj kariéry, teorie zaměřené na sociální vlivy a teorie zohledňující širší kontext volby). Dále jsou v práci uvedeny základní metody kariérního poradenství a teoretickou část uzavírá kapitola diagnostické nástroje využívané v oblasti kariérního rozhodování.

V empirické části je výzkumný cíl sledován v konkrétní územní oblasti, hlavním městě Praze. Vzhledem k současné epidemiologické situaci z důvodu onemocnění Covid-19 a uzavření škol jsou v práci představeny výsledky online dotazníkového šetření s kariérními poradci na základních školách.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Vymezení klíčových konceptů

V oblasti kariérního poradenství se užívá celá řada pojmů, které mají svůj ustálený obsah. V této části práce se proto zaměřím na jejich vymezení tak, jak jsou užívány v této práci.

1.1 Povolání

Povolání můžeme definovat různými způsoby podle úhlu pohledu, ze kterého na ně nahlížíme. Lze říci, že je to například činnost, jež jedince zajímá a těší, naplňuje jeho seberealizační potřeby nebo ji můžeme vnímat pouze jako primární prostředek k finančnímu ohodnocení. Práci trávíme velkou část dne a vykonáváme ji většinou po celý produktivní věk. Povolání je jedním ze základních faktorů určující postavení lidí ve společnosti. Jednotlivá zaměstnání jsou oceňována podle jejich váženosti a tím je určována jejich prestiž. Na přelomu 19. a 20. století se o prestiži povolání zmiňoval jeden ze zakladatelů sociologie, německý sociolog a ekonom Max Weber ve své teorii o sociální stratifikaci čili rozvrstvení společnosti (Havlík, 2015). Podle Webera (tamtéž) si společnost postupně vytvořila žebříček společensky prestižních zaměstnání na trhu práce. To, jaké zaměstnání jedinec vykonává, určuje nejen způsob jeho života, ale mnohdy vypovídá i o tom, kým člověk je. Přínos teorie je oceňován pro obohacení sociologie i praktické využití až od druhé poloviny 20. století, kdy se problematika povolání stala důležitým tématem.

1.2 Trh práce

Trh práce lze podle Buriánka (2001, str. 127) definovat jako „*pomyslný prostor, v němž si zaměstnavatelé vyhledávají vhodné zaměstnance na daná pracovní místa a potencionální zaměstnanci nabízejí své znalosti, schopnosti a dovednosti, aby si tak obstarali prostředky, nutné k živobytí. Vzájemný vztah a souhra těchto složek má pak velký vliv na cenu práce a souvisí i s mírou nezaměstnanosti.*“

Za účelem evidence a monitoringu požadavků na výkon konkrétních povolání vznikla státem garantovaná databáze povolání s názvem Národní soustava povolání (dále jen NSP), která spadá do působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. NSP vznikla v souladu se zákonem o zaměstnanosti, č. 435/ 2004 Sb., je to veřejná, rozsáhlá databáze popisů povolání, která se snaží svým uživatelům přiblížit aktuální požadavky a potřeby pracovního trhu, přímo od zaměstnavatelů a spolupracujících expertů. Velké množství dat v oblasti zaměstnanosti může být kvalitním zdrojem informací i pro oblast kariérního poradenství (NSP, 2021). Národní databáze povolání je přínosem také pro kariérní poradce, kteří z ní mohou čerpat:

- Popis pracovních pozic – zahrnuje potřebné vzdělání, povinné a doporučené odborné způsobilosti pro výkon povolání, další nutné znalosti, dovednosti, zkušenosti, výše mzdy/platu, zdravotní omezení apod.
- Informace o povoláních s určitým zaměřením nebo ve vybraných oblastech,
- V jakých povoláních lze uplatnit určité znalosti, dovednosti a zkušenosti,
- Zařazení povolání do klasifikace CZ-ISCO nebo přiblížení struktury CZ-ISCO,
- Nastavení mezd a platů dle regionů a povolání (NSP, 2021).

1.3 Volba povolání

Celková spokojenost v životě jedince úzce souvisí s jeho pracovní spokojeností, jedním z důležitých cílů v této oblasti je zvolit si a nalézt uplatnění v takovém povolání, které bude v souladu s osobním nastavením jedince, jeho vlastnostmi, schopnostmi, zájmy a hodnotami (Kociánová, 2010). Štikar (2003) tato slova potvrzuje, když mluví o významném vlivu pracovní spokojenosti na obecnou kvalitu života a duševní i fyzické zdraví člověka. Proto je nezbytné této oblasti věnovat dostatečnou pozornost. Průcha, Walterová a Mareš (2003, str. 274) v pedagogickém slovníku uvádí: *"volba povolání je proces, který zahrnuje rozhodnutí o volbě studia nebo přípravu na jednotlivá povolání a dále profesní dráhu člověka během celého života."* Volba povolání je důležitou součástí vývoje osobnosti, v němž hlavní roli hrají rozhodovací procesy.

První volba vzdělávání pro přípravu na budoucí zaměstnání nebo přímo volba povolání probíhá již na základní škole, jedinec volí, jakým směrem se budeme ubírat po ukončení devátého ročníku. Výběr povolání je v podstatě proces, při kterém jedinec zvažuje

nejrůznější pro a proti. Při tomto procesu mohou žáci v rámci školy využít rad výchovných/kariérních poradců, kteří mají k dispozici informační zdroje o středních školách, podmínkách přijetí a také možnostech uplatnění absolventů. Podle Vendela (2008) až 60 % žáků posledních ročníků základních škol vyhledává pomoc psychologů pedagogicko-psychologických poraden, kteří se převážně zabývají individuální prací s žáky. Nejčastější problémy žáků při kariérní volbě spočívají v nerozhodnosti při volbě profese a nedostatečně reálných představách o své budoucnosti, to ale nejsou jediné překážky, významnou roli hrají i vnitřní bariéry kariérního rozvoje, kam patří nečinnost a odkládání důležitých rozhodnutí. Vendel (2008) upozorňuje na další úskalí a tím je nedostatečná informovanost žáků v oblasti kariéry, mnohdy právě z těchto důvodů dochází ke konfliktům mezi jejich přáním a okolím, a to především v rámci rodiny. Často je na tomto základě ovlivněno konečné rozhodnutí žáka (Vendel, 2008).

Významným zdrojem informací především pro žáky posledních ročníků základních škol, pro absolventy středních škol, pro pedagogy či poradce je k dispozici Informační systém Infoabsolvent (Infoabsolvent, 2021). Pro vhodnou a reálnou volbu povolání je nezbytné, aby žáci a studenti dokázali se všemi dostupnými informacemi efektivně naložit. Je nutné, aby dostatečně znali sami sebe, své osobnostní dispozice a životní preference, uvědomovali si význam povolání především pro sebe i jeho postavení ve společnosti, uměli vyhledávat informace a seznamovali se s nabídkou vzdělávání a poptávkou na trhu práce, znali instituce, které se zabývají kariérním poradenstvím.

1.4 Kariéra

Člověk si na své cestě životem vytyčuje cíle, kterých se snaží dosáhnout, tím vytváří svou životní dráhu. Jeho životní dráha je uskutečňována v daném historickém období, v určité ekonomické, politické, kulturní a etnické společenské struktuře. Obecně lze říci, že životní dráhou je vše, co člověka na jeho cestě potká. Kariéra je pak jednou ze složek životní dráhy úzce vázána na pracovní život, jedná se tedy o postup jedince v pracovním zařazení (Růžicka, 1993).

"Kariéru můžeme chápat jako postup v zaměstnání, vzestup v úspěšné životní dráze a dosažený úspěch v povolání." (Klimeš, 2005, str. 389). Osobněji jako: *„dráhu životem, a to hlavně profesionálním, na níž člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní*

potenciál“ charakterizuje pojetí kariéry Bělohávek (1996, s. 11). „*Kariéra je úzce spjatá s osobnostním a pracovním potenciálem, vliv na ni mají schopnosti, motivace, hodnoty, postoje, vlastnosti a zkušenosti člověka.*“ (Kociánová, 2010)

Většina lidí chce být ve svém pracovním uplatnění úspěšná a úměrně ohodnocená za své snažení a práci dostatkem financí. Jedním z motivačních faktorů pracovního výkonu je touha úspěšně se prosadit ve své práci. V některých zemích, jako jsou např. Spojené státy americké, je za základní životní hodnotu považován právě úspěch ve svém povolání, být úspěšný a vytvořit si „kariéru“ je bráno téměř jako povinnost (Havlová, 1996).

Havlová (1996) vytvořila typologii hlavních variant představ o úspěchu v povolání, autorka žádný z těch typů nepovažuje za zcela stoprocentní a čistý, ale dle jejích slov se jedná vždy o převahu jistého rysu v jednotlivých typech:

Postup nahoru v pozičním žebříčku: Úspěch je vnímán z mocenského pohledu. Vlastní uspokojení jedinci přináší vliv na rozhodování o jiných a jistý druh manipulace. Nejčastěji se vyskytuje v politice.

Bohatství a konzumace: Tento typ jedince chápe úspěch především ve vysokém finančním ohodnocení. Finance jsou hlavním faktorem, na základě kterého si volí své povolání, pro zisk je schopen riskovat své zdraví a přijmout oběti i v jiných oblastech, jako je například bezvýznamný vliv ve společnosti nebo nízká prestiž. Nezajímá se o službu společnosti ani o duševní spokojenost.

Práce „sama o sobě“: Úspěch je zde vnímán především jako služba společnosti. Není zde zaměření na materiální zisky, moc ani vliv. Prestiž se obvykle dostavuje automaticky, aniž by se o ni dotyčný snažil. Jedná se například o povolání lékaře, učitele, vědce apod.

Sláva a proslulost: Tento typ se často vyznačuje vzdáním se typických životních a rodinných hodnot. Jedinec si své povolání vybírá podle toho, zda uspokojí svou touhu a potřebu po slávě a proslulosti, hlavním cílem je dosažení co nejvyšší prestiže ve společnosti. Mohou to být oblasti sportu či umění

Stabilizovaná kariérní dráha: V tomto zaměření jsou uspokojovány požadavky na prestiž, finance i vliv. Tento typ se vyznačuje nechutí k riziku a právě proto si vybírá zcela jistý typ kariéry. Zaměřuje se na spotřebitelský typ úspěchu a tíhne spíše k průměru.

Z uvedeného vyplývá, že kariéra hraje nezanedbatelnou roli i v sociální stránce života jedince, pracovní zařazení se podílí na jeho sociálním statusu a společenském

zařazení. Oblast práce poskytuje prostor pro naplnění nejvyšších lidských potřeb, jako jsou seberealizace a sebeaktualizace (podle A. Maslowa). Další významnou skutečností je, že pracovní činnost je základním zdrojem ekonomického zajištění jedince, popř. rodiny (Bedrnová, Nový & kol., 2002).

1.4.1 Proces plánování kariéry

Na plánování a rozvoj kariéry můžeme pohlížet buď jako na činnost jedince, který se aktivně staví k budování své kariéry, nebo jako na činnost organizace v rámci personálního plánování a řízení kariéry jedince. Ideálně by mělo být plánování kariéry jakousi souhrou mezi zaměstnancem, manažerem a organizací, přičemž každý má v tomto procesu svou důležitou roli.

Jednotlivým rolím se věnují Boudreau a Milkovich, (1993, S. 442), kteří je popisují následovně. Zaměstnanec by si měl být vědom svých schopností, osobních zájmů, cílů a hodnot, na tomto základě určit zaměření své kariéry a určit, jak dosáhnout vytýčených cílů. Dalším krokem je naplánovat svůj profesní rozvoj, samozřejmě po dohodě s manažerem. Úloha manažera v plánování kariéry spočívá v konzultacích se zaměstnancem, jeho motivováním a následném sledování plnění stanoveného plánu. Organizace se do tohoto procesu zapojuje poskytováním zdrojů, potřebných informací ohledně plánování kariéry či různých modelů rozvoje kariéry. Zaměstnance podporuje organizováním školení zaměřených na plánování rozvoje kariéry či výcvik dovedností.

Procesem plánování kariéry se podrobně zabývala Pauknerová (2009) a rozdělila jej do pěti etap, které na sebe nemusí zcela přesně navazovat, např. etapy č. 1 a 2 se mohou na základě situací snadno zaměnit:

- Sebehodnocení je základním východiskem při plánování kariéry. Objektivní sebereflexe patří k nejtěžším krokům, měla by zahrnovat individuální vlastnosti jedince a jeho důležité charakteristiky významné z hlediska kariéry. Pro jejich odhalení může být jedinci nápomocen kariérní poradce. V kariérním poradenství jsou používány metody na identifikaci klientových zájmů a hodnotových orientací. Klientovo sebehodnocení je následně porovnáváno s požadovanými kompetencemi kladených na vybrané profese (Pauknerová, 2009). Podle Millera a Němejce (2014) by východisko této etapy mohl poskytnout rozbor dané situace pomocí SWOT

analýzy, běžně využívané v hodnocení, pro ujasnění klientových silných a slabých stránek, hrozeb z vnějších vlivů a příležitostí.

- Identifikace kariérních příležitostí. V této etapě je rozhodující schopnost jedince vyhledávat podstatné informace v oblasti trendů a požadavků trhu práce, jednotlivých profesích a organizacích, pracovních pozicích, legislativních možnostech a informačních zdrojích. Poradce by měl iniciovat klientův aktivní přístup a schopnost analyzovat vhodné příležitosti. Analýza pracovního místa spočívá v popisu pracovního místa, specifických požadavcích kladených na pracovní místa, popř. na zaměstnance a jejich vzdělání, zkušenosti, znalosti, dovednosti, vlastnosti, kompetence (Pauknerová, 2009).
- Stanovení kariérních cílů. Je zaměřeno na určování individuálních cílů klienta. Poradce by měl být nápomocen, ale nerozhoduje za klienta. Fáze této etapy jsou: porovnání předchozích etap s cíli klienta, rozhodovací proces, region, organizace, pracovní pozice, požadavky, SWOT analýza, osobní cíle. Osobní cíle by měly naplňovat parametry dané zkratkou SMART, tzn., jsou specifické, měřitelné, dosažitelné, realistické a termínované (Pauknerová, 2009, str. 26–27).
- Plánování aktivit. Klient vyvíjet takové činnosti, aby dosáhl svých cílů. Jedná se o tyto kroky: cíle, návaznost aktivit, jednotlivé postupy a strategie plnění, plánování rozvoje, hledání zaměstnání – sestavování strukturovaných životopisů, sestavování průvodních, motivačních dopisů, strategie v zaměstnání nebo podnikání.
- Hodnocení, by mělo být průběžné, vždy záleží na konkrétním klientovi, jak často je schopen se sebereflektovat. Klient zvažuje jednotlivé faktory, jako je vhodnost použitých kritérií při hodnocení, objektivita, identifikace příčin rozdílů během hodnocení, externí vlivy a interní vlivy. Výsledek hodnocení porovnává s cílem a slouží k identifikaci úspěchu či neúspěchu, ale také k uvědomění si svých potřeb během plánování kariéry (Pauknerová, 2009, str. 26–27).

1.4.2 Kariérní vývoj a kariérní zralost

Gikopoulou (2012, str. 14) označuje kariérní vývoj za „*Proces, který pomáhá jedinci při vyvíjení a přijetí komplexního a přiměřeného obrazu sebe sama a své role ve světě práce.*“

Ústředním pojetím teorie je, že lidé se rozvíjejí skrze prožívání různých etap svého života.“ Jedinec prochází po dobu svých studií vývojem biologickým, psychickým, osobnostním, vědomostním a kariérním. S první zmínkou o budoucím povolání se děti setkají již v mateřských školách, zamýšlejí se a odpovídají na otázky, čím by chtěly v budoucnu být. Tyto prvotní myšlenky a volby povolání nebývají příliš promyšleny, jsou ovlivněny mnoha faktory, jako je například povolání rodičů či profese oblíbených postav z pohádek a filmů. Nabízí se otázka, kdy je volba budoucího povolání jedince, akceptována jako přijatelná a rozumná. Podle Levinsona et al. (1998) pojem kariérní zralost zastřešuje schopnost jedince realizovat vhodné kariérní volby, znalost toho co je potřeba pro kariérní rozhodnutí udělat a dovednost posoudit na kolik jsou volby realistické a stabilní. „Co se týče věku, podle teoretického předpokladu by se kariérní zralost měla věkem postupně zvyšovat. Většina výzkumů na toto téma potvrdila růst kariérní zralosti v adolescenci. Žáci vyšších ročníků dosahovali v dotaznících kariérní zralosti vyšší skóre než žáci nižších ročníků. Podle Vendela (2008, str. 20) se zralost k volbě povolání nemusí automaticky zvyšovat s věkem“. Naopak nezralost v kariérním vývoji svědčí o nerozhodnosti jedince ve své volbě budoucího povolání a nedostatečné informovanosti. Předpoklad, že žáci devátých tříd základních škol jsou dostatečně zralí, informovaní a zvládnou si vybrat svá následná studia, bývá mnohdy ve střetu s realitou opačný. Velké procento z nich si s výběrem povolání a konkrétní školy neví rady a to dává příležitost a prostor právě kariérnímu poradenství (Vendel, 2008).

2 Kariérní poradenství

Kariéra je věcí přirozenou a spočívá ve využití osobního potenciálu, obohacuje člověka o nové zkušenosti a rozvíjí jeho osobnost. Pracovní uplatnění by mělo být v souladu s potřebami, cíli a zájmy člověka. Často se však stává, že lidé svých předpokladů dostatečně nevyužívají a neumějí na svém kariérním rozvoji pracovat. Rady, jak zkoumat a zhodnotit svůj vlastní potenciál, správně zvolit budoucí povolání a úspěšně postupovat po své životní dráze poskytuje kariérní poradenství (Bělohávek, 1994, s. 7).

Kariérní poradenství podle Vendela (2008) můžeme definovat jako odbornou pomoc poskytovanou široké škále klientů v průběhu celého života v oblasti vzdělávání, přípravě na budoucí povolání, volbě zaměstnání nebo při řízení jejich kariéry. Své místo má ve školách, na úřadech práce, v soukromém i veřejném sektoru. Profesně se jím zabývají ve školách především výchovní poradci a školní psychologové, na úřadech práce odborně vyškolení pracovníci, v dalších institucích to jsou psychologové, lékaři nebo jiní odborníci. Kariérní poradenství podle Busaccu (2002, s. 138) „*pomáhá klientovi řešit intrapersonální překážky při uskutečnění volby povolání*“, neboli kariérní poradenství pomáhá klientovi řešit překážky při uskutečňování kariérního rozhodnutí. Realizováno může být individuálně nebo skupinovou formou, v osobním či distančním kontaktu.

Průcha (2009) nahlíží na kariérní poradenství jako na systém poradenských služeb v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoje kariéry. Kariérní poradenství je orientováno na jedince napříč všemi věkovými kategoriemi, na školách je poskytováno v rámci institucí MŠMT a zároveň v rámci institucí MPSV (Průcha et al., 2009).

V poradenství jsou využívány různé metody, diagnostické nástroje, poradenské rozhovory, zahrnují také poskytování informací, kariérní vzdělávací programy, testovací programy, programy a poradenství v oblasti hledání práce. Na základě zjištěných skutečností klient rozpoznává své schopnosti, dovednosti a preference, získává přístup ke komplexním informacím o vzdělávání, zaměstnání, trhu práce a dokáže lépe řídit vlastní kariéru v období životních změn (Vendel, 2008, s. 51).

Klímová (1987, s. 160–161) řadí hlavní činnosti kariérního poradenství následovně:

- Postupné a soustavné poskytování informací žákům o středních školách, o možnostech a požadavcích na studium, o soustavě studijních a učebních oborů,

které lze na středních školách studovat, o povoláních, pro která tyto studijní a učební obory své absolventy připravují, o potřebě pracovníků pro tato povolání, obsahu činnosti a nárocích, které tato povolání kladou na pracovníky, o možných způsobech dalšího studia a zvyšování kvalifikace, o systému odměňování, sociálního zabezpečení atd.

- Soustavné komplexní sledování a hodnocení vývoje žáků i podmínek, za nichž tento vývoj probíhá, po celou dobu jejich školní docházky, postupné rozvíjení jejich vlastního sebepoznávání a sebehodnocení.
- Včasné vytváření podmínek pro rozvíjení vlastností významných pro jejich další studijní a profesionální vývoj.
- Systematická poradenská a konzultační pomoc při postupném vytváření a ujasňování osobních představ o dalším studiu a budoucím povolání, při konfrontaci těchto představ s potřebami společnosti, při posuzování a hodnocení vlastních předpokladů pro další studium a přípravu na povolání a dále konzultační pomoc v průběhu bezprostředního rozhodování žáků o volbě dalšího studia na konci docházky do základní školy.

2.1 Kariérní poradce

Podle Drapely (1995) je odborná kvalifikace kariérního poradce optimálně humanitního zaměření s alespoň základní znalostí psychologie orientovanou především na teorii osobnosti a znalost teorií poradenských metod pro identifikaci a použití terapeutických intervencí (Drapela, 1995, s. 8).

Charakteristickým znakem osobnosti dobrého poradce je plně integrovaná vyrovnaná osobnost s jasnou hierarchií životních hodnot, která je otevřena novým myšlenkám a podnětům. Osobnost poradce by měla být prosociálně orientována, pokud možno spíše extrovertního temperamentu se schopností empatie a dobrou adaptací na stále se měnící podmínky vzdělávacího prostředí a trhu práce. Kariérní poradce má komunikační schopnosti na vysoké úrovni, případně je schopný v rámci svého vzdělávání jejich úroveň zvyšovat. Ve vykonávané praxi zastává důležitou úlohu emoční stabilita poradce, v poradenství postupuje s rozvahou a opatrně, udržuje si profesionální odstup a disponuje vyšší psychickou odolností. Pracovníkům pomáhajících profesí hrozí „syndrom vyhoření“, proto by

výchovný/kariérní poradce měl umět zodpovědně zacházet se svou energií, chovat se v souladu s psychickou hygienou a svými osobními potřebami. V případě dlouhodobě pociťované únavy a stresu vyhledá supervizi či odbornou pomoc.

Poradce je pro klienta určitou přirozenou a do jisté míry i morální autoritou. Další důležitou dovedností úspěšně komunikujícího poradce je umění rozhovor bez vyvolání konfliktu přerušit, usměrnit nebo odmítnout pokračovat v komunikaci určitým směrem. V přímém pomáhání klientovi je navíc velmi důležité vhodně formulovat otázky, aby poradce sám dovedl klienta k vypracování konkrétního plánu činností, které povedou k řešení jeho problému. V praxi překvapivě velký počet klientů odpovídá na poradcovu otázku: „Co Vy si o tom myslíte? Co dalšího by Vás k tomu ještě napadlo?“ již vlastními nápady a schůdnými plány řešení. Člověk přesvědčovaný proti své vůli většinou ve skutečnosti přesvědčený

o postupu řešení své situace z pohledu pomáhajícího pracovníka nebývá. Existuje propastný rozdíl mezi přesvědčováním lidí proti jejich vůli a mezi nabídkou konkrétní pomoci (Drapela, 1995, s. 8).

Charakteristika povolání kariérového poradce podle Národní soustavy povolání (dále také NSP) je definována:

„Kariérový poradce prostřednictvím kariérových technik, metod a postupů poskytuje poradenské služby, jejichž cílem je pomáhat a podporovat jednotlivce nebo skupiny osob v jakémkoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života.“ (NSP, 2021)

Mezi základní pracovní činnosti kariérového poradce podle NSP patří: (NSP, 2021)

Provádění základní kariérové diagnostiky a poradenství pro profesní přípravu, vzdělávání, rekvalifikaci a rozvoj kariéry klienta.

- Podpora klienta vedoucí k rozpoznávání a mobilizaci osobnostního a profesního potenciálu, rozpoznávání kariérních možností v případě plného zdraví i v kontextu znevýhodnění a postižení.
- Volba vhodných kariérových nástrojů k hodnocení a sebehodnocení klienta.
- Výcvik dovedností klienta k řízení kariéry a kariérnímu rozvoji.
- Využívání informací z prezentace služeb kariérového poradenství, veletrhů kariérových informací, příkladů dobré praxe a další.
- Poskytování aktuálních odborných informací o trhu práce klientům.

- Vyhledávání informací, jejich sdělování strukturovaným a srozumitelným způsobem, umožňující rozhodování klienta v další profesní dráze.
- Komunikace s partnery s relevantními poskytovateli kariérového poradenství v sektorech veřejném, neziskovém, soukromém a komerčním.

Podle Národní soustavy kvalifikací (dále také NSK) je povolání kariérového poradce rozděleno do následujících podřízených specializací (NSK, 2014):

- Kariérový poradce pro zaměstnanost
- Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu
- Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel

2.1.1 Kariérní poradce jako aktér poradenského procesu

Kariérní poradenství do značné míry využívá poznatků psychologie. Každý z kariérových poradců více či méně vychází z některé z teorií kariérního vývoje. Poradenský proces člení Drapela (1995) do čtyř fází:

- Seznámení a vytvoření kladného vztahu s klientem: nezbytné pro nastavení kladného vztahu s klientem je seznámení klienta se zásadami poradenského procesu, vytvoření vhodné atmosféry. Poradce se snaží vzbudit v klientovi důvěru a pocit bezpečí. Formou rozhovoru zjišťuje pravé důvody klientovi návštěvy, jeho motivaci a zájmy. Poradce poskytuje prostor k zhodnocení jeho osobnosti, profesionality a kompetentnosti, na základě zjištěných informací se klient rozhodne o navázání další spolupráce.
- Diagnóza klientova problému: poradce navazuje na některé body z první fáze poradenského procesu, prohlubuje jejich vzájemný vztah a sbližuje se s klientem. Poznatky získává během rozhovorů formou otevřených otázek, dále ve své práci využívá testů nebo dotazníků. Poradce pomáhá klientovi odhalit pravou povahu problému, zjišťuje jeho schopnosti, dovednosti, podporuje ho v sebepoznání a poskytuje informace o možnostech dalšího vzdělávání či pracovního trhu.
- Volba cíle a alternativy řešení problému: aby klient společně s poradcem dospěli k vytyčenému cíli, je nezbytné analyzovat všechna dostupná zjištění z předchozích

fází poradenství. Poradce identifikuje klientův potenciál a nabízí praktická řešení a možnosti profesního uplatnění.

- Klientovo rozhodnutí a zhodnocení výsledku: Poradce dává klientovi příležitost k osamostatnění, klient uskutečňuje svá rozhodnutí a profesní volby. Poradce podporuje klienta a umožňuje mu zhodnotit výsledek jeho rozhodnutí. Poradenský proces tím směřuje ke svému závěru (Drapela, 1995, s. 11–13).

3 Organizace a instituce poskytující kariérní poradenství

Poradenství pro volbu povolání představuje institucionalizovanou soustavu poradenských služeb, jejichž cílem je pomáhat jednotlivcům při rozhodování o profesní a vzdělávací orientaci od prvotního výběru středního vzdělání až po výběr povolání či řízení kariéry v kterémkoliv věku (Taxová, 1987). Kariérní poradenství je součástí resortu školství, resortu práce a sociálních věcí a resortu průmyslu a obchodu. V České republice se touto oblastí poradenství zabývají školy a školská zařízení, úřady práce, instituce soukromého a veřejného sektoru, neziskové organizace i někteří zaměstnavatelé.

3.1 Školy a školská poradenská zařízení

Školy a školská poradenská zařízení poskytují žákům a jejich zákonným zástupcům bezplatné poradenské služby. Hlad'o (2012) tvrdí, že škola hraje v kariérním poradenství klíčovou roli, dlouhodobým systematickým působením by žákům měla pomáhat s utvářením reálných profesních cílů a perspektiv, vybavovat je kompetencemi potřebnými k sebepoznání a informacemi o světě práce.

Kariérní poradenství ve školách je zajišťováno v rámci výchovně vzdělávacího působení vyučováním tematického okruhu Člověk a svět práce, vyučováním dalších předmětů a působením především třídního učitele. V rámci školního poradenského pracoviště poskytuje služby kariérního poradenství zpravidla výchovný poradce ve spolupráci s metodikem prevence a třídními učiteli. Do poradenských služeb ve škole mohou být zahrnuty činnosti školního speciálního pedagoga nebo školního psychologa. (Euroguidance, 2021).

Podmínky, rozsah služeb, zvolené postupy, povahu, trvání a cíle kariérního poradenství upravuje vyhláška č. 197/2016 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních. Mezi standardní činnosti výchovného poradce v oblasti kariérního poradenství a poradenské pomoci při rozhodování o další vzdělávací a profesní cestě žáků patří zejména:

- koordinace mezi hlavními oblastmi kariérového poradenství, kariérovým vzděláváním a diagnosticko-poradenskými činnostmi zaměřenými k volbě vzdělávací cesty žáka,

- základní skupinová šetření k volbě povolání, administrace, zpracování a interpretace zájmových dotazníků v rámci vlastní odborné kompetence a analýzy preferencí v oblasti volby povolání žáků,
- individuální šetření k volbě povolání a individuální poradenství v této oblasti ve spolupráci s třídním učitelem,
- poradenství zákonným zástupcům s ohledem na očekávání a předpoklady žáků ve spolupráci s třídním učitelem,
- spolupráce se školskými poradenskými zařízeními a středisky výchovné péče při zajišťování poradenských služeb přesahujících kompetence školy,
- zajišťování skupinových návštěv žáků školy v informačních poradenských střediscích krajských poboček Úřadu práce České republiky a poskytování informací žákům a zákonným zástupcům o možnosti individuálního využití informačních služeb těchto středisek,
- poskytování služeb kariérového poradenství žákům cizincům se zřetelem k jejich speciálním vzdělávacím potřebám,
- poskytování služeb kariérového poradenství pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami.

3.2 Pedagogicko-psychologické poradny

V Pedagogickém slovníku (Průcha, Walterová & Mareš, 1995, s. 150) je pedagogicko-psychologická poradna (dále také PPP) definována jako „*zařízení, které pomáhá řešit výukové a výchovné problémy.*“ Při zabezpečování kariérního poradenství jsou jedním z hlavních partnerů škol, neboť pro výchovné/kariérní poradce na základních a středních školách zabezpečují informační, konzultační a metodickou činnost. Poradny koordinují činnosti mezi kariérním vzděláváním a psychologicko-pedagogickou diagnostikou. Na základě individuálního nebo skupinového šetření, diagnostiky, provedených inteligenčních testů, testů osobnosti a analýzy zájmových dotazníků poskytují žákům, popř. i jejich rodičům podstatné informace o studijních předpokladech, osobnostních vlastnostech, schopnostech, preferencích i limitech pro určení další vzdělávací dráhy nebo výběru povolání. Konečná volba je však vždy závislá na rozhodnutí žáka. Psycholog poskytující kariérní poradenství musí mít mimo svých odborných profesních znalostí

i povědomí o vzdělávacím systému, jednotlivých oborech vzdělávání a trhu práce (NOV, 2021).

3.3 Speciálně pedagogická centra

Centra poskytují poradenské služby zejména při výchově a vzdělávání žáků s mentálním, tělesným, zrakovým nebo sluchovým postižením, vadami řeči, souběžným postižením více vadami nebo autismem. Centra navrhuje nejvhodnější způsoby výchovy a vzdělávání znevýhodněných dětí a mladistvých. Kariérní poradenství pro žáky se zdravotním postižením je zaměřeno na kvalitní diagnostiku, znalosti školských možností a pracovního trhu. Ve spolupráci s kariérními poradci a pracovníky úřadů práce se snaží o školní a profesní nasměrování klienta (Michalík, 2013).

3.4 Střediska výchovné péče

Střediska doplňují síť školských zařízení a výchovné péče. Jejich cílem je předcházet patologickým jevům, podávat podporu jedincům s poruchami chování a pomáhat jim začleňovat se do společnosti. Střediska existují ve formě ambulantní, stacionární a internátní. V oblasti kariérního poradenství poskytují svým klientům služby zaměřené na volbu dalšího vzdělávání či povolání (NUV, 2021).

3.5 Úřady práce

Informační a poradenská střediska (dále také IPS) jsou zřízena v rámci Úřadů práce po celé České republice. Ve své působnosti spolupracují s ostatními útvary v rámci úřadu a poskytují žákům základních škol, studentům, absolventům, rodičovské veřejnosti, školským zařízením a dalším zájemcům z široké veřejnosti aktuální informace o školách a školských zařízeních v rámci regionu i celé ČR, podmínkách a průběhu přijímacího řízení, nárocích a požadavcích na jednotlivá povolání, možnostech uplatnění absolventů jednotlivých oborů v praxi, situaci na trhu práce nebo možnostech rekvalifikace. IPS dále provádí individuální a skupinové poradenství, organizuje besedy pro žáky základních a středních škol, nabízí samoobslužné testování profesních zájmů ve vazbě na povolání a příslušné vzdělání, podílí se na pořádání přehlídek a burz škol. Klienti mohou zhlédnout

krátkometrážní filmy natočené v autentickém pracovním prostředí, které dokumentují obrazem i slovem základní pracovní činnosti jednotlivých profesí. Pro zájemce jsou k dispozici karty povolání, celostátní přehled povolání, informační letáky o jednotlivých povoláních, informační letáky jednotlivých škol (Úřad práce ČR, 2021).

Na národní úrovni zajišťuje kariérní poradenství: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále také MŠMT), Národní ústav odborného vzdělávání, Národní institut dětí a mládeže MŠMT, České centrum Euroguidance, Výzkumný ústav pedagogický, Ústav pro informace ve vzdělávání, Institut pedagogicko-psychologického poradenství (Euroguidance, 2011, s. 13).

4 Žáci základní školy jako cílová skupina kariérního poradenství

Klienty kariérního poradenství jsou jedinci různých věkových kategorií a životních etap. Služby kariérního poradenství využívají žáci a studenti základních, středních i vysokých škol, v období kdy se rozhodují o dalším studijním směřování. Absolventi škol mířící na trh práce a také pracující, kteří uvažují o změně profesního zaměření. Dále jsou to rodiče vracející se po rodičovské dovolené do pracovního procesu či nezaměstnaní různého věku. Vzhledem k zaměření diplomové práce bude pozornost dále věnována především žákům základních škol.

4.1 Základní školy

V České republice děti zahajují povinnou školní docházku většinou od šesti let na základních školách, kde je jim poskytováno všeobecné vzdělání. Povinná školní docházka je rozdělena do devíti ročníků. Vzdělávání je realizováno podle Standardu základního vzdělávání, ze kterého vycházejí vzdělávací programy. Podle zákona má základní škola za cíl zajistit základní vzdělání, zabezpečit rozumovou výchovu, poskytnout mravní, estetickou, pracovní, zdravotní, tělesnou a ekologickou výchovu žáků. Má také umožnit výchovu náboženskou a připravit žáky na další studium a praxi (Mareš, Průcha & Walterová, 2008).

Rozhodování o volbě střední školy činí žáci v posledních ročnících základní školy v období na pomezí dětství a dospělosti. Vzhledem k psychickým a fyzickým změnám, kterými si žáci prochází, lze toto období označit jako velmi zátěžové. V tomto psychicky náročném období, je jedinec poprvé postaven před zásadní volbu a činí první krok ve svém kariérním vývoji, který zásadně ovlivní jeho profesní ale i životní dráhu (Walterová, Greger & kol., 2009). Pro lepší pochopení problematiky motivace volby profesního zaměření jedince, je nutné znát základní informace o období, ve kterém se momentálně nachází.

4.2 Proces plánování kariéry v dospívání

Dospívání je v odborné literatuře označováno jako adolescence. Slovo pochází z latinského *adolescere*, což znamená dospívat, vyrůstat, mohutnět. Je to období přechodu ze

závislosti dítěte k soběstačnosti dospělého jedince, zpravidla od 11 do 21 let věku. Tato dekáda představuje specifickou životní etapu během které, dochází ke komplexní proměně osobnosti v oblasti somatické, psychické i sociální (Vágnerová, 2012, s.321).

Období dospívání ve vývojové psychologii můžeme členit např. podle Langmeiera a Krejčířové (2006) na období pubescence od 11 do 15 let a období adolescence od 15 do 22 let. Vágnerová (2000) člení dospívání na fázi rané adolescence (11–15 let) a pozdní adolescence (15–20 let), přičemž ponechává určitou individuální variabilitu každému jedinci obzvlášť v oblasti psychické a sociální. Macek (2003) dělí období dospívání do tří fází: raná adolescence (10–13 let), střední adolescence (14–16 let) a pozdní adolescence (17–20 let).

Z uvedených paradigmat se do středu pozornosti diplomové práce dostává období pubescence a rané, případně částečně střední adolescence. Období můžeme vymezit věkem od 11–15 let.

Pubescence nebo také raná adolescence zahrnuje období od 11 do 15 let. Nejvýraznějším znakem tohoto období je tělesná proměna, spojená s pohlavním dozráváním. Změna zevnějšku je doprovázena i změnou chování. V rámci celkového vývoje dochází také ke změně způsobu myšlení a emočního prožívání. Pubescenti jsou schopni uvažovat abstraktně, hypoteticky, dostávají se do stádia formálních logických operací, dovedou experimentovat s vlastními úvahami, kombinovat je a integrovat v jeden celek, rozvíjí se flexibilita jejich myšlení. Zlepšuje se u nich odhad vlastních schopností a dovedností. To vše jim umožňuje přemýšlet o vlastní budoucnosti. V souvislosti s hormonálním dozráváním se mění citové prožívání, emoční reakce bývají sice intenzivní, ale krátkodobé a značně proměnlivé. V průběhu dospívání jedinci mění názor na jiné lidi, proměnou prochází jejich sebeuvědomování, sebepoznávání, sebepojetí a sebehodnocení. Pubescenti se postupně odpoutávají od rodiny, snaží se od rodičů odlišit, jsou k nim kritičtí, odmítají formální rodičovskou autoritu. Stále většího významu nabývají vrstevníci, skupinová identita jim slouží jako zdroj jistoty. Dospívající získávají nové role, mnohé z dřívějších se ve svém obsahu mění. Mění se u nich také postoj ke škole, dochází k diferenciaci v oblasti profesních zájmů i profesní přípravy a s tím souvisejícího sociálního postavení.

Období rané adolescence je označeno také jako fáze, ve které dochází ke ztrátě dosavadní jistoty a k hledání a vytváření nové vlastní identity, chápané jako prožívání

a uvědomování si sebe samého, své jedinečnosti i odlišnosti od ostatních. Významnou součástí nové identity se může stát nejen profesní role, k níž jedinec směřuje, ale také jeho identifikace s rodinou, nebo vztahy s jinými lidmi. V období pubescence dochází k postupnému přechodu od krátkodobé k perspektivní orientaci a formování životních plánů. Orientace na budoucnost již neleží v obecné rovině, ale je spjata s konkrétními úkoly kariérního rozhodování. Hartung, Porfeli a Vondracek (2005, s. 385–419) konstatují, že na začátku pubescence se objevuje vědomé, koncentrované a dynamické zkoumání světa práce a vzdělávání a srovnávání získaných informací s vlastními předpoklady. V závěru tohoto období se pubescenti v souvislosti se zakončením povinné školní docházky rozhodují o své další vzdělávací dráze a budoucím povolání.

Přelom rané a pozdní adolescence nebo podle Macka (2003) počátek střední adolescence je období, které se vyznačuje zvýšeným zájmem o své vrstevníky a zároveň vzdorem vůči autoritám. Během tohoto období jedinci odmítají autoritu i pomoc. Vlastní identitu si vytvářejí pomocí hudby a vlastního stylu.

Pozdní adolescence je časově vymezena od 15 do 21 let. V této fázi dochází ke komplexnější psychosociální proměně a ukončení profesní přípravy. Vztahy s dospělými jsou nyní mnohem lepší. Charakteristické pro toto vývojové období je ekonomická nezávislost, uzavírání trvalých přátelství i partnerství a rozvoj vlastní identity (Carr-Gregg, 2012, s. 26).

Z výše uvedeného vyplývá, že dospívání není jen nějakým přípravným obdobím následujícího životního uplatnění, ale samo o sobě představuje svébytnou fázi života každého jedince.

4.3 Činitelé ovlivňující vzdělávací a profesní aspirace žáků

Závěr povinné školní docházky je podle Walterové a Gregera (2009) zlomový okamžik v životě jedince, který poprvé přebírá zodpovědnost a rozhoduje o své profesní a tím i životní dráze. Tuto volbu činí obvykle žáci ve věku okolo 15 let, při přechodu z pubescence do adolescence, v podstatě na přelomu dětství a dospělosti. Jedinec si utváří hodnotový systém, mění se jeho způsoby chování a jednání (Walterová, Greger & kol., 2009).

Při kariérní volbě působí na vzdělávací a profesní aspirace žáků řada faktorů, je možné je rozdělit do dvou základních skupin, na vnitřní a vnější.

Vnitřní faktory se vyznačují souborem činitelů převážně dispozičního charakteru, ty ovlivňují orientaci jedince na určitou oblast profesí a tím ovlivňují jeho profesní volbu a následnou kariéru (Kapová, 2007). Mezi vnitřní faktory tak můžeme zahrnout především schopnosti, vlastnosti, vědomosti, dovednosti, zájmy, postoje a hodnoty, tělesné předpoklady, výkonnost, zdravotní omezení, patří sem také kvalifikační potenciál. Kvalifikační potenciál, který se vytváří v průběhu života, představuje stupeň a obor dosaženého vzdělání, absolvované kurzy a zkoušky, dosavadní praxe a odborné zkušenosti, jazykové dovednosti, zahraniční stáže, řidičské oprávnění pro různé typy vozidel, jiné speciální znalosti a dovednosti.

Za vnější faktory lze pokládat oblast světa práce. Jeho potenciál lze rozdělit do dvou skupin na znaky charakterizující přímo obsah práce a znaky související s výkonem práce. Znaky charakterizující přímo obsah práce poskytují základní informace o každé profesi. Znaky související s výkonem práce patří základní struktura profesí a její proměny, poptávka po příslušném povolání na trhu práce, mzda, pracovní doba, možnosti dalšího odborného růstu, společenská prestiž jednotlivých povolání, úroveň poradenských služeb a profesních informací. Profesní volbu dospívajících z vnějších faktorů nejvíce ovlivňuje skutečné sociální a výchovné prostředí, ve kterém jedinec žije a v němž se rozvíjí, to tvoří především rodina, škola a vrstevnické skupiny (Kapová, 2007).

Na průběhu přípravy k volbě další vzdělávací dráhy a budoucího povolání se podílí nejen žák a jeho rodina, důležitá úloha spočívá i na škole. Učitel či výchovný/kariérní poradce, by měl rodičům vysvětlit záměry a obsah přípravy, a snažit se o nastavení spolupráce. Rodiče i kariérní poradce by se měli zajímat o stanoviska dítěte při rozhodování o volbě další vzdělávací dráhy, měli by mu předkládat konkrétní informace z oblasti vzdělávání i povolání a srovnávat je s jeho osobnostními charakteristikami a konkrétními předpoklady, měli by se snažit respektovat jeho názor a představy, a pokud s ním nebudou souhlasit, vyslechnout důvody, které ho k rozhodnutí vedou a tyto důvody nezaujatě analyzovat.

4.4 Obtíže žáků při volbě povolání

Jedním z problémů, na který výzkumy ukazují a na který u nás upozornil již před více než třiceti Vendel (1987), je kariérní nerozhodnost. Kelly a Lee (2002) definují kariérní nerozhodnost jako „*neschopnost specifikovat volbu týkající se vzdělávání nebo povolání*“ (s. 322). Problematice se podrobně věnuje také Vendel a Bruncková (2014), ti považují pojem kariérní nerozhodnost za příliš obecný, tvrdí, že nevystihuje přesně a všechny počáteční obtíže v profesním rozhodování, proto uvádí: „*Málokdy totiž (kariérní nerozhodnost) souvisí se samotnou nerozhodností jako osobnostní vlastností. Mnohokrát do celého procesu kariérového rozhodování vstupují i jiné faktory jako nedostatečná informovanost jedince, nedostatek motivace či vnitřní konflikty jedince. Samotná nerozhodnost tak podle našeho názoru tvoří jen jednu z mnohých příčin, pro které jedinec nedokáže vykonat uspokojivé kariérové rozhodnutí*“ (s. 180).

Výzkumů zaměřených na schopnosti kariérního rozhodování a obtíže s tím spojené, na související téma kariérní zralosti apod. je celá řada. Zaměřují se na možné zdroje obtíží vlivem psychických vlastností, jako inteligence, aspirace, sebepojetí, jiné výzkumy se zaměřují na věk, pohlaví, socioekonomický status, nebo etnický původ. Další část odborníků se ve svých výzkumných pracích snaží identifikovat a roztrždit jednotlivé obtíže v kariérním rozhodování. V zahraničí to jsou např. Brown & Rector (2008); Germeijs & De Boeck (2003); Kelly & Lee (2002); Gati, Krausz, & Osipow (1996); Larson et al.(1994). Na Slovensku se tématu obtíží při volbě povolání věnuje např. Vendel (2007), v Česku se výzkumem zaměřujícím se na profesní volbu a její obtíže zabýval Hlad'o (2008)

4.4.1 Obtíže při volbě povolání podle Vendela

Vendel (2007) se svým týmem spolupracovníku ve výzkumu školní zralosti a profesní orientaci žáků ověřuje a rozvíjí taxonomii obtíží volby povolání Gatiho, Krausze, & Osipowa (1996). Výzkum byl realizován kvantitativní formou na 4 713 žácích základních škol v rámci celé Slovenské republiky. Výsledným zjištěním na základě faktorové analýzy bylo identifikováno osm faktorů, které komplikují rozhodování při kariérní volbě. Patří k nim: (Vendel, 2007):

- **Celková nerozhodnost:** nejčastější překážkou v oblasti profesní volby až u 35 % žáků byla zjištěna celková nerozhodnost. Volbu žákům navíc ztěžují situace, ve kterých stojí před více možnostmi. 38% respondentů potřebuje zkonzultovat, odsouhlasit svá rozhodnutí a vyžaduje podporu od někoho, komu důvěřuje, 22 % žáků brzdí v rozhodnutí obava ze selhání, 37 % z nich si svou volbu ověřuje na základě svých schopností a zájmů. Faktor celkové nerozhodnosti považují autoři za osobnostní rys, který ovlivňuje rozhodování ve všech oblastech života jedince.
- **Nedostatek informací o středních školách:** 12 % žáků uvádí, že nemá dostatek informací o oborech studia na středních školách, 15 % z nich nemá povědomí o možnostech přijetí na jednotlivé obory středních škol, 26 % z nich nedisponuje dostatkem informací o přijímacích zkouškách na střední školy a 14 % žáků nemá nezbytné informace o obsahu studia na středních školách.
Nedostatek vědomostí o postupu volby povolání a optimálním způsobu rozhodování, o jednotlivých krocích a povědomí o profesním rozhodování.
Skupina, ve které nachází 11 % žáků, nezná, podstatné kroky vedoucí ke správné profesní volbě, 12 % žáků netuší, jaké faktory mají zohlednit při tomto rozhodování, a 12 % žáků by potřebovalo pomoci při srovnávání nároků jednotlivých povolání a svých osobnostních vlastností.
- **Nedostatečná motivace:** dalším významným faktorem komplikující profesní volbu je nedostatečná motivace pro volbu studia/povolání. Do této skupiny spadá 13 % žáků, kteří vědí, že by se měli již rozhodnout, ale do současnosti se tématem volby studia/povolání nezaobírali. Tyto respondenty pak lze ještě roztrždit na podskupiny těch, co věří, že ke správné volbě je přivede čas – 7 %. Ze 7 % tuto podskupinu tvoří žáci, kteří práci nepokládají ve svém životě za podstatnou, z 10 % je tvořena žáky, co nemají vybrané žádné povolání, které by připadalo v úvahu a ze 7 % žáky, které dosud žádné povolání nezaujalo.
- **Vnitřní konflikty při volbě povolání:** další významnou těžkostí při profesní volbě jsou vnitřní konflikty související s profesním rozhodováním. Autoři výzkumu uvádí, 7% respondentů se nelíbí žádné pro ně vhodné povolání ani škola. U 10 % z nich jejich schopnosti a dovednosti neodpovídají schopnostem a dovednostem kladeným

na vybrané povolání. V 9 % nesouhlasí s jejich volbou školy nebo povolání lidé, kteří jsou pro žáka důležití.

- **Nedostatek profesních informací:** 14 % žáků nezná nebo nemá dostatek informací o osobnostních vlastnostech, svých schopnostech, hodnotách a zájmech. 26 % nemá dost informací o uplatnění na trhu práce po absolvování vybrané školy, 9 % nezná různá povolání, která existují a která by pro ně připadala v úvahu, a 19 % nemá dost informací ani o povoláních, která je zajímají.
- **Nerozhodnost mezi dvěma nebo více alternativami:** až 30 % žáků stále váhá mezi možnostmi, které jsou pro ně vhodné, 8 % respondentů mění své profesní rozhodnutí, 17 % žáků si nejsou jisti tím, jaký druh práce je pro ně vhodný, a 21 % respondentů má různorodé zájmy, které nelze spojit v jednu volbu.
- **Nepřipravenost na volbu studia/povolání:** nepřipraveno na kariérní volbu je 24 % žáků, kteří vůbec netuší, jakou budou mít možnost uplatnit se v budoucím povolání, 18 % ze zkoumaného vzorku si neumí ověřit své schopnosti a osobnostní vlastnosti, 12 % nezná informační zdroje, z kterých lze získat aktuální a přesné informace o školách a povoláních (Vendel, 2007).

4.4.2 Obtíže při volbě povolání českých žáků podle Hlad'a

Mezi nejznámější české výzkumy zaměřující se na profesní volbu a její obtíže patří longitudinální výzkum volby povolání žáků základních škol (Hlad'o, 2008). Výsledky výzkumu se v určitých bodech shodují s výše zmíněnými výzkumy. Autor za nejpodstatnější zdroje obtíží při profesním rozhodování českých žáků považuje:

- **Malou informovanost o světě práce a jednotlivých povoláních** – žáci základních škol postrádají především informace o aktuální pracovní náplni povolání, dále jim chybí přehled požadavků, dovedností, budoucích perspektiv jednotlivých profesí na trhu práce.
- **Neznalost vzdělávacího systému** – tzn. podmínky a požadavky škol, nabídky, struktury a dalších možností vzdělání.
- **Nedostatečný stupeň sebepoznání** – žáci vykazují neznalosti v oblasti vlastních schopností, nadání, fyzických a psychických předpokladů,

- **Krátkodobou perspektivní orientaci** – žáci jsou orientováni především na cíle krátkodobém horizontu.
- **Nejasné představy o vlastní budoucnosti** – žákům chybí představa životního plánu a budoucího směřování.

Na malý stupeň sebepoznání upozorňuje také Gajdošová (2006): „*Mladí lidé téměř vůbec neznají své osobní předpoklady k dalšímu studiu, pro jednotlivé studijní a profesní obory, nevědí, jaké mají všeobecné a speciální schopnosti, zájmy, postoje či osobnostní vlastnosti, a neumí je tedy při výběru profese, ve které by byli úspěšní, ani využít*“ (s. 140).

Každý krok v oblasti životních rozhodnutí s sebou vždy nese určitou míru nejistoty. Nevíme, do čeho vstoupíme, co nás čeká, co se nám povede a co je jen iluze. Výše jsou popsány nejčastější obtíže, se kterými se potýkají žáci základních škol. Správnou cestou pro jejich překonání je nalezení metod, jak onu nejistotu odstranit nebo alespoň snížit. Pro co nejlepší zvládnutí je vhodné možné alternativy konzultovat s druhými lidmi, poznat sama sebe, zjišťovat informace, nejednat impulzivně nebo také experimentovat s možnostmi, které by nás v začátcích úvah o budoucí kariéře vůbec nenapadly.

5 Teorie kariérního vývoje

Cílem této kapitoly je představit vybrané teorie kariérního vývoje a naznačit hlavní myšlenkové proudy, které poukazují na to, v jak širokém kontextu se volba povolání utváří a které faktory ji nejvíce ovlivňují. Leung (2008) ve své práci označuje nejvlivnější teorie kariérního vývoje za tzv. „Velkou pětku“. Patří sem Hollandova teorie, Superova teorie kariérového vývoje, sociálně-kognitivní teorie kariérového vývoje, teorie omezení a kompromisu Lindy Gottfredsonové a teorie pracovního přizpůsobení. Těchto pět teorií se stalo výchozími teoriemi počátků výzkumu kariérního vývoje a mnohé další teorie navazují na jejich koncepce. K překotnému rozvoji kariérního poradenství dochází v 50. letech 20. století. Vznikají nové přístupy a teorie (Brown, 2002).

V další části této práce budou představeny vybrané teorie kariérního přístupu. Tříděny budou podle zaměření, na které kladli autoři největší důraz a tento faktor uvádí jako stěžejní v kariérním vývoji jedince a volbě povolání. Oblasti budou rozděleny na teorie zaměřené na osobnost, vývojové teorie, teorie zdůrazňující sociální vlivy a holistický přístup. Tento přehled ve svém důsledku poskytuje komplexní vhled do problematiky obtíží při volbě povolání.

5.3 Teorie zaměřené na osobnost

5.3.1 Teorie rysů a faktorů – Frank Parsons

Parsons byl jeden z prvních, kdo předložil ucelenější koncepci volby povolání, a díky tomu je považován za zakladatele kariérního poradenství jako samostatného odvětví profesního poradenství, a tím i za zakladatele moderního kariérního provázení (Pope & Sveinsdottir, 2005). Parsonsův (1909) přínos tkví v identifikaci tří základních principů kariérního poradenství. Autor věří, že k dosažení zodpovědné volby povolání je potřeba znalosti tří faktorů:

- Pochopení sebe, svých vloh, zájmů, ambicí, omezení a jejich příčin.
- Znalost požadavků, podmínek úspěchu, výhod a nevýhod, příležitostí.
- Rozumné úvahy nad vztahem předchozích dvou skupin.

Naplnění zmíněných principů kariérního poradenství lze dosáhnout pomocí rozhovoru. Formát rozhovoru je navržen tak, aby poradce získal v průběhu dotazování od jedince komplexní informace, na jejichž základě bude schopen klienta zhodnotit (Parsons, 1909). Parsons dále zohledňuje rozdíly mezi jedinci vyplývající z jejich rozdílných zájmů, schopností, hodnot, osobnosti a dovedností. V poradenském procesu věnuje pozornost rovněž kontextuálním vlivům, jako jsou rodina, zdraví, zdroje, finanční situace, přátelé, životní styl a mobilita (Patton & McMahon, 2015).

Parsons je představitelem pozitivistického přístupu a zastává názor, že díky diagnostickým nástrojům se osobnost stává jednoduše popsitelnou strukturou faktorů. Zjednodušeně by se dalo říct, že v souvislosti s rozvojem metod analýzy pracovních činností, se volba povolání zužuje na jednorázové přiřazení jedince k nejvhodnější profesi. Je nutné si uvědomit, že tato koncepce vzniká na počátku 20. století a z dnešního pohledu má celou řadu kritiků, patří mezi ně Patton a McMahon (2014), kteří upozorňují na opomíjení dynamiky osobnosti, vývoj a aktivitu, které formují osobnost člověka po celý život. Malotínová (2002) zpochybňuje, že by se člověk hodil pouze pro jedno konkrétní povolání. Přes nepochybné nedostatky má práce Parsonse neopomenutelný význam a tvoří jeden ze základů rozvoje kariérního poradenství.

5.3.2 Model typů osobnosti – John H. Holland

Holland (1997) navazuje a rozpracovává Parsonsovu teorii. Jde o teorii velmi často zmiňovanou, uznávanou a ve své teorii i praxi nespočetněkrát ověřovanou (Mezera, 2008). Hollandova typologie je založena, stejně jako ostatní teorie osobnostních rysů, na zájmové a osobnostní odlišnosti jedinců, která ovlivňuje jejich profesní zařazení. Je zřejmé, že na utváření osobnosti má vliv více faktorů, které se později také promítnou do výběru povolání i následné profesní kariéry. Jsou to zejména dědičnost a prostředí, ve kterém byla osobnost jedince utvářena. Na základě těchto tvrzení Holland vytvořil osobnostní typologii a typologii pracovních prostředí, protože byl přesvědčen, že jednotlivé typy osobnosti "tíhnou" k jednotlivým prostředím, ve kterých se vyskytují jedinci se stejnými osobnostními charakteristikami (Štikar, Rymeš & kol., 2003, s. 120).

Hollandovo pojetí kariérní teorie je vymezeno ve čtyřech základních bodech (Holland, 1997):

- Většinu osob lze přiřadit k jednomu ze šesti typů: praktický, badatelský, umělecký, sociální, podnikavý a konvenční.
- Pracovní prostředí lze popsat a roztrždit do šesti kategorií shodných s typy osobnosti.
- Prostředí je voleno lidmi tak, aby nejen rozvíjelo jejich schopnosti a dovednosti, ale také vyjadřovalo jejich postoje, hodnoty a měli možnost přijmout zvladatelné problémy a role.
- Kariérní chování je určeno interakcí mezi osobností a prostředím.

Holland (1959) předpokládá, že vlivem interakce dědičnosti a prostředí, které vytváří určitou strukturu osobních návyků, obvyklých způsobů sociálního chování, vzorců a způsobů řešení sociálních situací, dochází u každého jedince k rozvoji osobnostních vlastností. Kariérní rozhodování tak reflektuje motivaci jedince, jeho osobnost, znalosti a dovednosti. Dalšími faktory, které volbu povolání ovlivňují, je sebepoznání, schopnost získat informace o konkrétních profesích a způsobilost vykonávat zvolené povolání. Z toho vyplývá, že podle Hollanda (1959) lépe informovaní jedinci činí odpovědnější rozhodnutí.

K rozčlenění podle osobnostních typů dospěl Holland (1959) na základě zobecnění rysů specifických životních stylů a rozdělil je do šesti základních skupin:

- R (Realistic) realistický typ: osobnost s motorickou životní orientací. Upřednostňuje technicky či manuálně náročné činnosti. Preferují práci s věcmi a předměty než s lidmi a myšlenkami. Jsou méně společenští a mají sklony k introverzi.
- I (Investigative) badatelský typ: osobnost s vědeckou životní orientací se vyznačuje analytickým myšlením, preferuje logický způsob řešení abstraktních problémů, rád zkoumá, analyzuje a hodnotí. Dává přednost samostatnému řešení problémů před prací v týmu. Jejich typickým působištěm je výzkum či vědecké obory. Hodnotově směřují k celoživotnímu vzdělávání, vedoucí a rozhodovací pozice je nelákají.
- A (Artistic) umělecký typ: charakteristickým znakem osobnosti je originální a intuitivní myšlení. Naprosto stěžejní pro jejich spokojenost je pracovat tvůrčím nebo tvořivým způsobem, vyhledávají umělecké činnosti. Jsou emocionálního založení, výstřední a často do sebe zahledění. Autor jim přisuzuje slabší ego, čímž zdůvodňuje nižší sebekontrolu a větší míru feminity.

- S (Social) sociální typ: osobnost se sociální životní orientací. Radost jim v práci přináší pomoc, podpora a rozvoj druhých. Jejich významnými rysy jsou extroverze, komunikativnost a spolupráce. Preferují práci s lidmi, zajímají se o okolí, rádi řeší problémy druhých.
- E (Enterprising) podnikavý typ: osobnost s podnikavou životní orientací. Vyznačují se sebevědomím, energií, spoléhají sami na sebe a jsou orientováni na zisk a společenský úspěch. Mají výrazné přesvědčovací a argumentační schopnosti, ve svém jednání se však často nevyhnou impulzivnímu jednání.
- C (Conventional) konvenční typ: osobnost s konformní orientací. Jsou výkonnostně založeni s důrazem na pečlivost, zodpovědnost a přesnost. Vyhovuje jim strukturované prostředí. Ochotně přijímají podřízené role, vyhýbají se konfliktům. Typicky se věnují např. administrativním, obchodním, organizačním činnostem, archivnictví nebo obsluze.

Proces volby povolání probíhá ve dvou etapách, v první se jedinec snaží nalézt a zařadit se do oblasti povolání, které nejvíce odpovídá jeho typu osobnosti, poté si již z tohoto širokého okruhu vybírá konkrétní povolání. Na tomto principu je realizováno praktické využití Hollandovy teorie využívané zejména v oblasti dlouhodoběji koncipované kariérní orientace žáků. V průběhu profesní orientace si žák vybírá jednu či více profesních skupin povolání a současně se rozhoduje o úrovni profesní volby, od které se odvíjí délka jeho předprofesní přípravy (Mezera, 2008).

Předložený popis osobnostních typů není pokládán, a ani sám Holland jej nepovažoval za zcela vyčerpávající, jedná se ale o poměrně přesnou empirickou pomůcku. Typologie prostředí je totožná s typologií životní orientace. Podle původního Hollandova (1959) názoru lze jedince zařadit vždy pouze do jednoho typu osobnosti. Postupem času a zkoumání svou teorii zrevidoval (Holland, 1997) a předpokládá, že jeden typ osobnosti je dominantní, ale celkově lze osobnost charakterizovat jako určitý mezityp. Proto vytvořil na základě svých výzkumů několik kombinací osobnostních typů, které odpovídají určitému zaměstnání. Tyto kombinace jsou tvořeny prvními písmeny anglických názvů jednotlivých typů. Například kombinaci RIE si volí mechanici nebo strojní a důlní inženýři, kombinaci ISA si často vybírají lékaři, psychologové nebo zdravotní technici. Další z mnoha kombinací je AES, kterou si vybírají ředitelé, umělci, modelky či pracovníci v oblasti PR atd. (Boudreau, Milkovich, 1993).

Holandova teorie je velmi nápomocná při zjišťování pracovní orientace, tak při odborné přípravě na budoucí profesní kariéru. Testy vycházející z této teorie se používají v pedagogicko-psychologických poradnách i ostatních poradenských institucích zaměřených na kariérní poradenství (Vendel, 2008, s. 22).

Holandova teorie má také celou řadu kritiků, je jí vyčítán statický přístup s mechanickým začleňováním osobností do jednotlivých profesí. Osipow (1968) postrádá hlubší vysvětlení příčin chybného začlenění typů osobnosti k povoláním. Watson, Stead a Schonevegel (1998) upozorňují na úzkou kulturní determinaci, podle těchto autorů Hollandův hexagon neodpovídá strukturám osobnosti jiných etnik. Warr (2002, in Kidd, 2006) zcela zpochybňuje tuto teorii, když pracovní prostředí naprosto upozaduje, vnímá jej zcela obecně, bez ohledu na výběr profilu pracovníků.

Bez ohledu na výše uvedené kritiky je považován Hollandův model typů osobnosti za jednu z prvních koncepčně propracovaných teorií kariérního vývoje, která zdůvodňuje volbu povolání jako snahu jedince najít takové prostředí, které mu umožní rozvíjet své schopnosti a dovednosti a zároveň vykonávat činnosti v souladu s jeho hodnotami a postoji s možností přijímat zvladatelné úlohy a role.

5.4 Teorie zaměřené na vývoj

5.4.1 Eli Ginzberg

Ginzberg v roce 1951 nejprve se svým týmem spolupracovníků a o rok později také sám vystoupil s kritikou vážných nedostatků v teorii i praxi soudobého kariérního poradenství v USA. Se svým týmem formuloval vlastní teorii (Klímová, 1987), ve které reaguje na podle jeho slov příliš psychoanalytické a jednostranně determinované přístupy a vytváří teorii založenou na dynamickém pohledu kariérního vývoje, jejíž podstatou jsou čtyři signifikantní proměnné (Ginzberg, 1952, in Koščo):

- Faktor reality – jedince k volbě povolání vede tlak okolních skutečností.
- Faktor učení – vzdělávací proces určuje kvalitu a rozsah rozhodnutí v oblasti kariérní volby.
- Emocionální faktory – jsou vyvolány tlakem okolí a ovlivňují kvalitu rozhodnutí.
- Faktory osobních hodnot – jsou vázány na různá povolání.

Super (1953) shrnul Ginzbergovu teorii do čtyř základních bodů:

- Kariérní volba není jednorázový akt ale vývojový proces.
- Získané zkušenosti nelze vrátit – proces je z větší části nezvratný.
- Podstatným aspektem každé volby je kompromis mezi schopnostmi, zájmy, hodnotami a příležitostmi.
- Kariérní volba podle Ginzbergovi koncepce je výsledkem kumulativního procesu, který probíhá ve třech stádiích – fantazijní volby, pokusné volby a realistické volby.

Hlad'o (2009) vysvětluje nevratnost volby v časové a psychologické nemožnosti návratu k původnímu rozhodnutí.

Ve své pozdější práci Ginzberg (1979) svůj názor přehodnocuje a popisuje kariérní volbu jako celoživotní otevřený proces, během kterého se jedinec zaměřuje na nalezení nejlepší možné rovnováhy mezi svými potřebami a touhami a světem práce. Hovoří o následujících obdobích profesní volby (Klínová, 1987; Koščo, 1987):

- Období fantazijní volby – trvá do 11. let věku dítěte. Dítě si vytváří fantazie a představy o tom kým bude. Děje se tak především na základě hry a v domnění, že může být čímkoliv, bez znalosti sebe sama a světa práce.
- Období pokusné volby – orientačně vymezeno od 11. do 16. let věku. Toto období lze (Klínová, 1987) rozdělit na tři vývojové etapy. V první jedinec provádí pokusnou volbu povolání jen na základě zájmů, v druhé již bere v úvahu své schopností a ve třetí přihlíží ke své hodnotové orientaci. Jedinec se již zamýšlí nad volbou povolání na základě vlastních schopností, zájmů a hodnot.
- Realistické období volby – trvá od 17 let až po ranou dospělost. Jedinec v tomto stádiu získává vzdělání a zkušenosti, měl by již být schopen komplexního pohledu na kariérní volbu (Koščo, 1987). Toto období má podle Ginzberga několik fází. Explorace, krystalizace a zpřesňování, ve kterých jedinec na základě svých schopností, názorů a zpětné vazby okolí postupně dospěje k realističtější, konkrétnější a ustálenější volbě a postupně dosahuje vytýčených cílů (Koščo, 1987).

5.4.2 Donald E. Super

Významný milník v kariérním poradenství s pozitivním ohlasem odborné veřejnosti přináší výzkumná práce Donalda E. Supera, která hledá odpovědi na otázky: jak si člověk volí povolání, jak do něj vstupuje a dále postupuje. Sám Super byl ke své teorii kritický, prohlásil, že není „*ucelená, a ověřitelná, ale spíše segmentální, volně propojující řadu jiných teorií týkajících se specifických aspektů kariérového vývoje, přebranych z vývojové diferenciatní, sociální a fenomenologické psychologie*“ (Super, 1996, s. 199).

Vývoj Superových teorií se zrcadlí v jejich terminologickém názvosloví od teorie kariérního vývoje (career development theory) na vývojovou teorie sebepojetí (developmental self-concept theory), až po konečné „life-span, life-space theory“ (Savickas, 1997). Brown a Lent (2012) ve svých studiích popisují „life-space theory“ profesní vývoj a volbu ze tří hledisek. První je zaměřeno na pohyb v čase napříč jednotlivými vývojovými stádii s příslušnými vývojovými úlohami. Druhé hledisko charakterizují jako přípravu pro pracovní a další role. Poslední hledisko vnímají jako realizaci sebepojetí jedince v pracovním prostředí. Kariérní vývoj autor neuzavírá v rané dospělosti, ale rozšiřuje ho na celou životní dráhu jedince, volbu povolání neposuzuje jako událost odehrávající se v jednom časovém momentu ale jako dynamický proces, během kterého dochází ke kariérnímu vývoji. Tím Super položil základy kariérnímu poradenství, jak je vnímáno dnes (Patton & McMahon, 2015).

Super (1990) ve své teorii uvádí: „*volba povolání je celoživotní proces, ve kterém lidi průběžně usilují o propojení jejich neustále se měnících kariérních cílů s realitou světa práce.*“ (s. 237). Opírá se o deset základních tezí (Hlad'ó, 2009).

- Lidé se od sebe liší svými schopnostmi, zájmy a rysy osobnosti.
- Každý člověk je schopen vykonávat celou řadu různých profesí.
- Každé povolání vyžaduje určitý soubor schopností, dovedností, zájmů a rysů osobnosti.
- Individuální charakteristiky osobnosti jedince se mění vlivem času, životních zkušeností, prostředí.
- Profesní vývoj jedince začíná již v raném dětství, prolíná celým životem a končí smrtí.

- Směr a intenzita průběhu profesního vývoje je ovlivněna mnoha faktory. Závisí na současném povolání, které jedinec vykonává, na jeho vlastním psychobiologickém základu, determinantách sociálního a ekonomického okolí a dalších možnostech a příležitostech, se kterými se setkává.
- Optimální profesní vývoj je podpořen a usměrňován vzděláváním, výchovou a poradenstvím.
- Podstatnou prvkem profesního vývoje je rozvíjení sebepojetí a jeho naplňování. Sebepojetím je ovlivněno vzájemným působením zděděných vloh, nastavením nervového a endokrinního systému, možností zastávat rozmanité role a získávat zpětnou vazbu na vykonávání těchto rolí od významného sociálního okolí.
- Způsobilost provádět kompromisy.
- Spokojenost v práci i v životě přímo souvisí s možností vykonávat takové povolání, ve kterém člověk může realizovat své schopnosti, dovednosti, které odpovídá jeho osobnostním rysům a může jeho prostřednictvím naplňovat vlastní hodnotový a zájmový systém (Hlad'o, 2009).

Na základě výše uvedeného, lze konstatovat, že Super přikládal velký význam sebepojetí a vývoji jedince, který je vybaven osobnostními charakteristikami, jenž se v průběhu času, zkušenostmi, prostředím a dalšími vlivy vyvíjejí.

Významným přínosem pro teorii kariérního vývoje je Superovo obohacení terminologie, která je úzce propojena s názvoslovím vývojové psychologie. Návazně Superovu teorii profesního vývoje rozpracovalo mnoho výzkumníků a autorů. Za klíčová témata jeho teorie je považován kariérní vývoj a sebepojetí (Patton & McMahon, 2014). Sebepojetí pokládá za stěžejní ve své práci i sám Super (Super, 1990).

Sebepojetí nebo také self-concept je obraz člověka o sobě samém, představa, jak se daný člověk vnímá, co si o sobě myslí. Je výsledkem interakce procesu zrání jedince, jeho osobnostním a sociálním vývojem a vzájemným ovlivňováním s lidmi kolem něj (Koščo, 1987). Podle Leunga se vytváří komplexní interakcí mezi velkým množstvím skutečností, zahrnujících duševní i fyzickou vyspělost, osobní zkušenost, prostředí a další okolní vlivy (Leung, 2008).

Kariérní vývoj chápe Super jako součást komplexního vývojového procesu jedince, který prochází určitými vývojovými stádii, jimiž jsou označovány jednotlivé etapy v celoživotním procesu profesního vývoje (Jepsen & Dickson, 2003). S každou vývojovou

fází jsou spojeny vývojové úkoly, které můžeme charakterizovat jako předpokládané, sociálně konstruované výzvy, které jsou přítomny v každém vývojovém stádiu. Splnění úkolu v současné fázi je předpokladem nikoliv povinností pro splnění úkolu ve fázi nadcházející (Jepsen & Dickson, 2003). Sám Super se zpočátku domníval, že jednotlivá vývojová stadia na sebe chronologicky navazují, později svou tezi modifikoval a připustil, že ne každý člověk si musí projít všemi stádii v daném časovém sledu (Super, 1957).

Super definoval pět vývojových stádií – stádium růstu, zkoumání, uskutečňování, udržování a odpoutávání.

- Stádium růstu se týká jedinců ve věku od 4 do 14 let a Super jej vymezil ve třech subfázích (Koščo, 1987): Od 4 do 10 let subfáze fantazie klade důraz především na hru, hraní rolí a fantazii. Záliby a zájmy začínají dominovat v subfázi zájmů (10–12 let). Směr aspirací ve věku 13–14 let v subfázi schopností určují školní nároky a uvědomování si pracovních požadavků na jednotlivé profese. Můžeme shrnout, že stádium růstu se od zaměření na hru a činnosti spojené s fantazií přesouvá do období silně ovlivněného sociální interakcí s důrazem na zájmy a schopnosti (Štika et al., 2003). Sebepojetí se podle Supera (1957) začíná rozvíjet právě vlivem sociálního okolí, a to v rámci rodiny, ostatních blízkých, školních zařízení a masmédií.
- Stádiem zkoumání prochází jedinec obvykle mezi 15. a 24. rokem a Super jej dělí na subfázi pokusnou, přechodovou a zkušební (Koščo, 1987): V první subfázi ve věku do 17 let jedinci přemýšlejí o svém budoucím profesním uplatnění, zvažují své schopnosti, dovednosti, zájmy, důležitou roli hrají jejich fantazie a diskuze s vrstevníky. V subfázi přechodové (18–21 let) začínají být úvahy konkrétnější, reálnější, narůstá pocit odpovědnosti nad rozhodnutími, jež mohou ovlivnit další profesní dráhu jedince. Zkušební subfáze (22–24 let) jedinec zužuje své předběžné volby a činí první potřebné kroky k její realizaci. Představy získávají reálnou podobu volby dalšího vzdělávání či povolání (Vendel, 2008).
- Stádium uskutečňování se týká osob mezi 25. a 44. rokem života. Cílem toho stadia je především rozvoj ve zvolené profesi. Jedinec mezi 25. a 30. rokem prochází subfází zkušební, ve které často dochází v případě nespokojenosti jedince s první volbou povolání k její změně. Ve druhé subfázi stabilizační, která na předchozí

navazuje a trvá obvykle do 44. roku, se snaží jedinec stabilizovat a udržet si určitou pozici (Koščo, 1987).

- Stádium udržování (45–64 let) lze podle Košča (1987) charakterizovat snahou o ustálení a upevnění vybudovaného místa.
- Stádium odpoutání se projevuje především ztrátou fyzických i mentálních sil. Projevuje se zpomalením tempa práce, plnění pracovních úkolů se přizpůsobuje osobnostním schopnostem jedince. Dělí se na subfázi decelerační ta nastává v 65. letech a po 70. roce přechází do do subfáze zanechání práce, kdy jedinec opouští zaměstnání a odchází do důchodu (Koščo, 1987).

Koncept vývojových stádií je spojen u Supera s kariérní zralostí, kterou lze chápat jako účinné zvládnutí úloh v současném období, což jedince připravuje a umožňujeme mu přechod do dalšího stádia (Vendel, 2008). Super (1955) za adolescentní kariérní zralost označuje připravenost k volbě vzdělávání či povolání. Později se Super (1974) zabýval jednotlivými dimenzemi kariérní zralosti v období adolescence, ty člení na orientaci na kariérní volbu, informovanost a plánování, konsistenci v plánování, krystalizaci povahových rysů, kariérní nezávislost, realistické preference. Zabýval se také jedinci nezralými pro kariérní volbu, mezi jejich hlavní problémy zahrnuje neznalost profesí a požadavků na ně kladených, neznalost faktorů, které determinují výběr povolání, neschopnost propojovat každodenní situace a budoucí plány (Bubelíny, 1981).

5.4.3 Teorie omezení a kompromisu – Linda Gottfredsonová

Gottfredsonová (1996) konstruuje svou teorii na základech dalších procesuálních teorií a opírá se o názor, že volba povolání probíhá již od dětství v souvislosti s komplexním vývojovým procesem a jeho nedílnou součástí je rozvoj sebepojetí. Volba povolání podle Gottfredsonové probíhá formou porovnávání práce se sebepojetím volícího jedince. Předpokládá, že jedinci budou zvažovat pouze povolání odpovídající jejich pohlaví, důraz při volbě klade také na prestiž povolání. Autorka zde používá označení zóna akceptovatelných alternativ (zone of acceptable alternatives) (Brott, 1993). Přínos práce Gottfredsonové spočívá především v obohacení teorie kariérní volby, jež doposud vycházela ze znalostí vývojové psychologie o poznatky sociálního a kognitivního působení na jedince.

Ve své Teorii omezení kompromisu vyzdvihuje Gottfredsonová (2004) vytvoření tzv. kognitivních map povolání. Pro zvládnutí tohoto úkolu je nezbytná určitá úroveň kognitivních znalostí, jako jsou porozumění, zapamatování, analýza. Podle autorky je jedinec při kariérním rozhodování ovlivněn svými genetickými předpoklady, snaží se dosáhnout naplnění svých schopností a zájmů, za omezení prostředím. V důsledku uvedeného se formují představy jedince o sobě samém, tedy jeho sebepojetí. Gottfredsonová ve své teorii nevnímá kariérní volbu jako výběr, ale naopak jako vyřazení, omezení či kompromis v kariérních alternativách. Nový vývojový model omezování mapuje postupné zapojování omezujících prvků do vnímání sebe samého.

V rámci procesu omezování a vyřazování kariérních alternativ jedinec podle Gottfredsonové prochází čtyřmi fázemi (Gottfredson, 2004; Patton & McMahon, 2015):

- Orientace na velikost a sílu. Děti ve věku od tří do pěti let procházející tímto stádiem, vnímají svět jednoduchým způsobem a rozdělují jej na silné a slabé, kdy sledují silné, co dělají. Začínají si také uvědomovat svět dospělých a chápou, že práce je součástí jejich světa.
- Orientace na pohlavní role začleňuje děti ve věku 6 až 8 let. Hodnocení dětí v tomto věku je ovlivněno dichotomním myšlením, vnímají ženské a mužské role a stejně hodnotí i jednotlivé profese, jako vhodné pouze pro jedno či druhé pohlaví. Orientují se podle zřetelných prvků jako je např. oblečení, vzhled, typické aktivity.
- Orientace na sociální hodnocení zahrnuje období 9 až 13 let věku. Nyní nastupuje fáze abstraktního myšlení. Děti rozeznávají více povolání a chápou, že lidé, kteří dělají podobné aktivity, nemusí vykonávat stejné povolání. Hlavní úlohu v jejich hodnocení představuje sociální status. Dospívající rozpoznávají své schopnosti a dovednosti. Sebepojetí a profesní rozhodnutí formují v souvislosti s nízkým a vysokým statusem jednotlivých povolání. Přičemž odmítají profese, jejichž sociální status vnímají jako nízký.
- Orientace na vnitřní jedinečnost Já, je posledním ze stádií podle Gottfredson (2004) navazuje na předchozí stádium a trvá až do dospělosti. Mladí jsou si vědomi svých znalostí, dovedností, osobnostních rysů, zájmů a hodnot, tedy svého sebepojetí a podle svého zaměření hodnotí a volí budoucí vzdělávání a povolání.

Nejvýznamnějším přínosem teorie omezení a kompromisu v procesu kariérního vývoje a volby je zdůraznění smyslu interakce předpokladů jedince a jeho sociálního zázemí. Zároveň upozorňuje na důležitost věnovat pozornost oblasti kariérního poradenství již u malých dětí. Tím výrazně přispívá k modernímu pojetí kariérního poradenství, které by mělo být celoživotním procesem začínajícím již v raném dětství.

5.5 Teorie zaměřené na sociální vlivy

5.5.1 Teorie volby zaměstnání – Anna Roe

Teorie Roeové (1956) vychází ze znalosti hlubině-psychoanalyticky orientovanou klinickou psychologií. Je založena na predikci výběru zaměstnání a vychází z individuálních rozdílů mezi lidmi. Jako stěžejní faktory pro různorodost kariérní volby autorka uvádí genetické předpoklady, interakci mezi dítětem a rodičem, postavení dítěte v emocionální struktuře rodiny, styl výchovy, zkušenosti dítěte v raném dětství a další faktory. Uspokojování vlastních potřeb a zkušenosti z dětství stanovuje za klíčové faktory pro volbu budoucí profesní dráhy také Vendel (2008). Za hlavní proměnnou ve výběru povolání jedince považuje Roeová (1957) rodinnou atmosféru během dětství a časně adolescence. Atmosféra je utvářena vztahem a postojem rodičů směrem k dítěti, na jehož základě si jedinec vypěstuje vztah ke světu a k ostatním lidem. Roeová (1957) ve své práci představuje tři základní rodičovské přístupy akceptování, citové přetěžování a vyhýbání se.

- Akceptování – v tomto pojetí výchovy je dítě plně akceptované a začleněné v rámci rodiny, je jejím plnohodnotným členem. Postoj rodiče k dítěti se může pohybovat od milující akceptace až po podmiňující akceptaci. V případě milující akceptace jsou na dítě kladeny přiměřené nároky, je mu vyjadřována láska a důvěra v jeho schopnosti a zodpovědnost. Podmiňující postoj rodičovské akceptace často postrádá projevy lásky ze strany rodičů a je nekonzistentní.
- Citové přetěžování – rodiče investují nepřiměřené množství času a energie k tomu, aby dítě řídili a kontrolovali. Jsou hyperprotektivní, dítěti neumožňují přirozeným způsobem poznávat lidi ve své blízkosti a okolní svět. Mají nadměrné, ambiciózní cíle, jejichž splnění je často nad síly dítěte. Intelektuální myšlení je preferováno před manuální činností (Koščo, 1987).

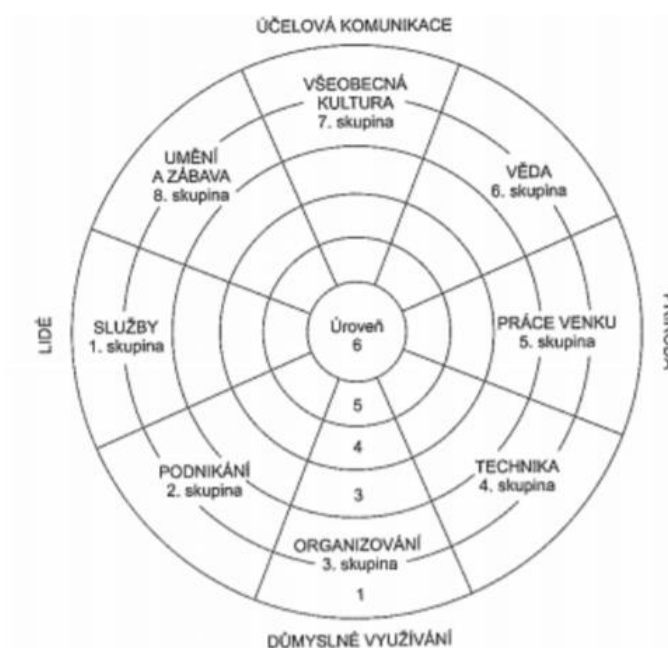
- Vyhýbání se – rodiče mají k dítěti vyhýbavý postoj, své dítě opomíjejí, až zcela zanedbávají. Neprojevují dítěti náklonnost a lásku, tráví s ním co nejméně času. Nezajímají se o jeho potřeby, zájmy a aktivity. Často selhávají i v zabezpečování fyziologických potřeb dítěte.

Na základě svého klasifikačního systému zaměstnání se snažila Anna Roe dokázat, že je to míra uspokojování potřeb, množství projevované lásky a pozornosti, co předurčuje, ke kterému povolání bude dítě směřovat (Vendel, 2008). Nelze přesně určit, jaké konkrétní povolání si jedinec nakonec zvolí, ale z míry uspokojování potřeb lze predikovat, zda si jedinec vybere povolání směřující k lidem nebo od lidí. To se může odrážet i v rámci jedincových aktivit, zda se bude orientovat více materiálně (na věci) nebo humanitně (na lidi) (Patton & McMahon, 2015). Z těchto skutečností lze konstatovat, že zkušenosti z raného dětství mají významný vliv na pozdější profesní chování (Brown, Lum & Voyle, 1997).

Pozdějšími empirickými výzkumy nebyly uvedené předpoklady teorie Roeové jednoznačně prokázány, Zunker (2006, in Hlad'o, 2009) upozorňuje na množství proměnných pramenících z postojů rodičů a vzájemných interakcí uvnitř rodiny, které nemohou být v žádném výzkumném šetření dostatečně kontrolovány, aby mohly být jeho výsledky považovány za validní. V závěru lze shrnout, že neexistuje přímá vazba mezi vztahy v rodině a volbou povolání, avšak u velmi specifických zájmů panuje souvislost mezi zkušenostmi z dětství a primárními pracovními činnostmi (Patton & McMahon, 2015).

Vzhledem k závěrům této teorie, které nemají velkou vypovídající hodnotu a stanovené hypotézy zatím nebyly empiricky potvrzeny, hlavní přínos tkví v rozšíření pohledu na kariérní vývoj a zdůraznění důležitosti primárního sociálního prostředí dítěte. Velký význam přisuzuje Vendel (2008) autorčinu tzv. Kruhovému modelu klasifikačního systému zaměstnání. Označuje jej za nápomocný a užitečný nástroj pro kvalifikaci zaměstnání a kariérní volby, bez ohledu na to, zda je či není využit v kontextu její teorie. Tento klasifikační systém rozlišuje profese orientované na lidi a profese neorientované na lidi. Systém je dvojdimenzionální, na první ose jsou jednotlivé skupiny profesí – služby, podnikání, organizování, technika, práce venku, věda, všeobecná kultura, umění a zábava. Na druhou osu jsou zavedeny jednotlivé úrovně profesí, a to podle autonomie

a zodpovědnosti zaměstnance a podle nutných schopností a tréninku k jejich vykonávání (Roe, 1954).



Obr. 1: Kruhový model klasifikačního systému zaměstnání (Vendel, 2008)

5.5.2 Teorie sociálního učení – John D. Krumboltz

Teorie sociálního učení vychází z koncepce sociálního učení podle Bandury (Krumboltz & Worthington, 1999). Přínos Krumboltzovy teorie pro dosavadní teorie kariérního rozvoje spočívá v tom, že reflektuje genetické dispozice, význam sociálních zkušeností, aktivit jedince a zdůrazňuje kontext, ve kterém učení probíhá (Lent, Brown & Hackett, 1994). Podle Krumboltze (2001) jedinec zažije během života nespočet událostí a získá velké množství zkušeností a tím se učí, kdo je, v čem vyniká a co může očekávat od světa. Učí se dovednostem, zájmům, přesvědčením, hodnotám, pracovním návykům. Jde o výsledky příležitostí, ve kterých se ocitl, z nichž většina jsou neplánové a nepředvídatelné okolnosti. Člověk však není pouze pasivním příjemcem, ale vzájemně se s okolním prostředím ovlivňuje. Krumboltz předpokládá, že jedinec na základě svých přímých a nepřímých zkušeností získává informace o sobě, svých prioritách i o světě práce. Jeho profesní preference vznikají a kariérní volby se uskutečňují na základě vrozených dispozic, tak i ze zkušenostmi nabytých informací a dovedností (Patton & McMahon, 2015).

Ve své teorii Krumboltz vymezuje čtyři základní kategorie vlivů působících na kariérní rozhodování. Každý z těchto faktorů hraje v rozhodování svou roli, přičemž ale různé kombinace interakcí těchto faktorů mají u různých jedinců za následek odlišná kariérní rozhodnutí (Gothard a kol., 2001):

- Genetická výbava a speciální schopnosti – člověk se rodí s určitými charakteristikami, které mohou předurčovat jeho vzdělávací a profesní preference, je to např. etnikum, pohlaví, fyzický vzhled, inteligence a speciální schopnosti. Genetické predispozice se mohou dále rozvíjet pouze v případě příznivého působení podmínek prostředí (Krumboltz et al., 1976).
- Podmínky životního prostředí a plánované a neplánované události – je kategorií, kterou jedinec sám svými silami nemůže příliš ovlivnit. Spadají sem životní podmínky jedince, politická, sociální a ekonomická situace, společenské změny, technologický vývoj, přírodní katastrofy, množství a charakter vzdělávacích a pracovních příležitostí, vzdělávací zkušenosti v rodině, její sociální a finanční zdroje, vlivy okolí a veřejnosti a mnohé další okolnosti.
- Zkušenosti získané učením a řešením problémů – jsou založeny na jedinečných prožitcích každého jedince v rámci učení s akcentem především na důsledky jeho jednání a reakce okolí. Pro Krumboltze jsou u těchto zkušeností nejdůležitější dva způsoby učení, a to instrumentální zkušenosti učení a asociativní zkušenosti učení. První jmenované učení, je podle autora založeno na operantním podmiňování, kdy jedinec jedná s očekáváním získat pozitivní reakce a odměny z okolí. Vlivem reakcí ostatních lidí nebo na základě přímého pozorovatelní následků svého jednání získává základ pro profesní rozhodování a následně také pro výkon v povolání. Asociativní zkušenosti učení je postaveno na teorii klasického podmiňování. Jedná se o rozvoj postojů, pocitů a pozitivních nebo negativních stereotypů prostřednictvím pozorování chování a reakcí druhých lidí na určité profesní oblasti. Zpočátku neutrální postoj jedince je ovlivněn hodnocením pro něj důležitého okolí. Takto vytvořené asociace se následně projevují v jeho rozhodování a volbě povolání.
- Dovednosti při řešení úkolu – zahrnují interakci předchozích uvedených faktorů, jako jsou např. výkonnostní standardy, pracovní návyky, emoční reakce, percepční a kognitivní procesy apod. Jedinec tyto dovednosti využívá i při kariérním rozhodování.

K dosažení maximálního kariérního vývoje musí být jedinec vystaven širokému spektru učících zkušeností.

Hlavním přínosem Krumboltzovy teorie sociálního učení je zdůraznění významu nejrozličnějších faktorů pro kariérní volbu. Jako zásadní stanovil roli učení a kariérní rozhodování určil za důležitou dovednost, kterou lze využít kdykoliv během života (Zunker, 2006 in Hlad'o, 2009). Tím se Krumboltzova teorie stává teorií zaměřenou jak na volbu povolání, tak na proces a vývoj kariérního rozhodování (Patton & McMahon, 2015).

5.5.3 Sociálně-kognitivní kariérové teorie – Robert W. Lent a Steven D. Brown

Základem Lentovy a Brownovy teorie (Lent, 2005, 2013) je Bandurova teorie sebeúčinnosti, ve které je zásadní důraz kladen na vzájemně se ovlivňující vztah člověka a prostředí. Sociálně kognitivní kariérová teorie řeší problematiku vývoje kariérního rozhodování, zaměřuje se na kariérní zájmy, profesní výkonnost a stabilitu a životní pohodu. Kariérní rozhodování z pohledu této teorie je výsledkem interakce tří kognitivních proměnných (self-efficacy, očekávané výsledky a osobní cíle), prostředí a zkušeností s učením a individuálními aspekty, za které jsou považovány např. pohlaví, etnikum (Leung, 2008).

Self-efficacy je podle Bandury schopnost jedince plánovat a provádět kroky potřebné k dosažení předem stanovených cílů (Bandura, 1986). Hlad'o (2009) uvádí, že „*patří k hlavním determinantám výběru aktivit člověka a spoluurčuje, kolik úsilí pravděpodobně vynaloží a jak dlouho vytrvá, dokud úkol nesplní*“ (s. 42). Self-efficacy působí na kognitivní, motivační a afektivní stránku jedince a jeho jednání. Druhým zásadním pojmem jsou podle autorů očekávané výsledky. Za ty pokládají jedincův odhad či předpoklad, jestli jeho jednání povede k vytýčenému cíli. Jedince již na začátku jeho úvah ovlivňuje velké množství proměnných, jeho vlastní minulé zkušenosti s úspěchem a neúspěchem, zástupná zkušenost, kterou získá na základě pozorování úspěchu nebo neúspěchu u jiných lidí, verbální přesvědčování atd. Lent, Brown a Hackettová (1994) přikládají významnou roli v usměrňování chování jedince osobním cílům. Interakcí self-efficacy a očekávaných výsledků vznikají na základě zájmu, nezájmu nebo nevyhraněného názoru profesní zájmy. V kontextu uvedeného se následně rozvíjí osobní cíle.

Stejně jako u jiných teorií kariérního vývoje je podle autorů kariérní volba ovlivněna mnoha proměnnými, jako jsou pohlaví, národnost, sociální a kulturní původ jedince a mnohé další predispozice. V sociálně-kognitivní kariérové teorii Lent a Brown zdůrazňují význam self-efficacy a následné interakci self-efficacy, očekávanými výsledky a osobními cíli.

5.6 Rámec systémové teorie kariérového vývoje – Wendy Patton and Mary McMahon (Systems Theory Framework)

Autorky McMahonová a Pattonová se nesnažily navrhnout další teorii kariérního vývoje, ale v rámci metateoretického hlediska poskytly zastřešující rámec již existujícím kariérovým teoriím s holistickým přístupem ve vztahu ke kariérovému vývoji. Ústřední myšlenkou pro pochopení Systems Theory Framework je jedinec na nějž působí kariérní vlivy (McMahon & Patton, 2014). Autorky rozlišují obsahové a procesuální vlivy jako dva otevřené vzájemně propojené systémy se zásadním vlivem na kariérní vývoj a rozhodování.

Obsahové vlivy jsou založeny na třech systémech, intrapersonálním systému, sociálním systému a environmentálně-sociálním systému. Intrapersonální systém je tvořen osobností, sebepojetím, schopnostmi, vlohami, dovednostmi, zájmy, hodnotami, pohlavím, věkem, fyzickými atributy, zdravím, znevýhodněním jedince, vyznáním, sexuální orientací, etnickým původem a znalostí světa práce. Do sociálního systému autorky zahrnují rodinu a vrstevníky a do environmentálně-sociálního systému přiřazují komunitu, socioekonomický status, pracovní prostředí, vzdělávací instituce, trh práce, masmédiá, politickou situaci, historické trendy, globalizaci a zeměpisnou polohu. Pojem procesuální vlivy je označována dynamická stránka kariérního vývoje, za kterou jsou považovány změny vlivů v čase nebo náhodné jevy (McMahon & Patton, 2014).

Na závěr kapitoly ještě stručně zrekapitulujeme rozdíly uvedených teorií. Teorie zaměřené na osobnost zdůrazňují individuální odlišnosti jedinců, zdůrazňují význam sebepoznání, znalosti svých schopností, dovedností a nároků na zvolená povolání. Profesionální volbu a vývoj hodnotí jako kontinuální procesy přizpůsobování se a adaptace, prostřednictvím kterých jedinec hledá takové pracovní prostředí, jenž bude vyhovovat jeho požadavkům a představám (Leung, 2008).

Vývojové teorie obohacují kariérní teorie o prvek dynamičnosti. Soustředují se na profesní vývoj v průběhu celého života jedince, mapují jednotlivé etapy, se zaměřením na období adolescence, kdy jedinec poprvé určuje své preference a promítá je do svého profesního rozhodování. Tento proces je do značné míry ovlivněn dvěma klíčovými faktory, kterými jsou kariérní zralost a rozvinuté sebepojetí.

Teorie zdůrazňující sociální vlivy vyzdvihují jako nejpodstatnějšího činitele pro kariérní rozhodování vlivy okolí. Podle autorů jsou zcela zásadní vlivy lidí v rámci rodiny, styly výchovy, sociální učení, případně působení dalších významných blízkých osob. Přestože nespádají do kategorie sociálních vlivů, je v těchto teoriích kladen důraz také na minulé výkony jedince. V celé své komplexnosti a složitosti se snaží vystihnout problematiku kariérního vývoje a volby povolání autorky Patton a McMahon (2014). Ve své systémové teorii kariérního vývoje poskytují zastřešující rámec jednotlivým myšlenkovým proudům a podrobně rozpracovávají všechny ovlivňující faktory.

6 Metody kariérního poradenství

Žáci základních škol rozhodují o své profesní orientaci v poměrně mladém věku, proto jsou pro ně služby profesního poradenství nepostradatelné. Pro vhodné směřování žáků je podstatné, aby poradci znali podrobné informace o faktorech ovlivňujících volbu další vzdělávací dráhy. Jedná se o intelektové předpoklady, které lze vyvodit ze školních výkonů, vědomosti, dovednosti, obecné i speciální schopnosti. Důležité je znát také osobnostní předpoklady daného jedince, na které poukazují osobnostní vlastnosti, zájmy, motivace, úroveň sociálních vztahů. Mezi významné faktory ovlivňující volbu školy patří i sociální vlivy zahrnující představy rodičů a celkovou sociokulturní úroveň rodiny. Na získávání a předávání těchto informací by se v ideálním případě měli podílet všichni, kteří se procesu profesní orientace účastní. Jedná se o pedagogy, školní poradenské pracovníky, školská a jiná poradenská zařízení a také rodiče (Opatřilová & Zámečnicková, 2005; Novotná, 2010).

Učitelé by měli umět zjišťovat objektivní informace o žákovi a jeho působení v sociální skupině a v případě potřeby je dále doplňovat informacemi od odborníků poradenských zařízení. (Opekarová, 2010). Kariérní poradenství může být poskytováno formou individuální, skupinovou nebo jejich vzájemnou kombinací. Průběh vyučování nabízí vhodné podmínky pro poskytování skupinového kariérního poradenství, jehož výhodou je nejen časová úspora, ale také možnost využít vzájemných vztahů mezi členy skupiny ke zvýšení motivace. (Vendel, 2008). Při individuálně poskytovaném poradenství spolu komunikují pouze poradce a klient. Výhodou této formy je, že má žák možnost lépe poznat sám sebe a získává konkrétní informace důležité zejména pro něj (Vendel, 2008).

Členění metod kariérního poradenství je celá řada. Koncepce těchto metod se liší v závislosti na jednotlivých autorech, kteří nenacházejí shodu ani v tom, co lze za metody kariérního poradenství považovat. Jednu z prvních klasifikací metod navrhl Robert Campbell (1973), který tvrdí, že metody kariérního poradenství jsou procedury nebo techniky používané pro facilitaci učení nebo změnu chování jedince. Metody kariérního poradenství člení podle pojetí na osm typů: behaviorální přístupy, poradenství za podpory počítačů, vzdělávací média, skupinové procedury, informační systémy, simulační hry, kurikulum a programy zprostředkovávající praktickou zkušenost. Podle Zelandy Kupcové (2011) výsledky šetření kariérního poradenství ve speciálních pedagogických centrech zařazují mezi nepoužívanější metody: projektivní techniky, pozorování, rozhovor se žákem

a zákonnými zástupci, standardizované dotazníky a analýzu produktů. Metodika podle Jůvy a Valkounové (Jůva et al., n.d.) spočívá v členění metod na participativní, těmi je zamýšlen dialog, situační, zde si můžeme představit řešení problémových úloh, inscenační metody neboli hraní rolí a brainstorming.

Z výše uvedených přehledů je patrné, že mnohdy není dostatečně rozlišeno, zda se skutečně jedná o metodu či formu kariérního poradenství. V dalších případech jsou metodami označovány systémy, přístupy či metodiky používané v této oblasti, jako například metodika CH-Q, pod touto zkratkou si můžeme zjednodušeně představit mapování a řízení vlastních kompetencí (Müllerová et al., 2014), dále sem můžeme zařadit koučink, mentoring apod. Strádal (2013), jehož pojetí metod je spíše zaměřeno na kariérní rozvoj, uvádí, že jedním z cílů metod by měla být inspirace a motivace k přemýšlení o svém budoucím profesním směřování. Jedinec by se měl zamýšlet nad propojením kariérního rozhodování, vzdělávací dráhy a vybraného povolání. Přičemž těžiště metod by mělo spočívat v práci s informacemi v kombinaci s poradenskými službami, exkurzemi do firem, souvisejícími diskusemi a vyplňováním pracovních listů za účelem vytvoření osobních portfolio (Strádal, 2013).

Určitý, můžeme říct zastřešující pohled na metody kariérního poradenství, poskytuje práce Jigău (2007), jež třídí metody kariérního poradenství do šesti kategorií:

- Metody pro shromažďování informací o klientovi/o sobě – testy, dotazníky, pozorování, rozhovor, anamnéza, sebe-charakteristika, školní záznamy, „focus“ skupiny, testy znalostí, analýza produktů aktivity klienta, portfolio apod.
- Metody komunikace – konverzace, hraní rolí, simulace, cvičení, vyprávění, hry apod.
- Metody pro práci s informacemi a jejich šíření – profily povolání, konference, čtení, prezentační videa, letáky, příručky apod.
- Metody pro prozkoumávání trhu práce – trénink dovedností se zaměřením na hledání nového pracovního uplatnění, simulace pracovních situací, exkurze, stínování, veletrhy, případové studie apod.
- Metody osobního marketingu a řízení informací: vytvoření životopisu a motivačních dopisů, nácvik pohovoru o zaměstnání apod.
- Metody kariérního plánování a rozvoje – tvorba akčního plánu, osobního portfolio apod.

Klasifikace metod podle Jigău (2007) je oceňována pro svou komplexnost, integruje důležité aspekty předchozích, uvedených kategorizací a vnáší do nich přehledný systém.

V dalším textu budu blíže specifikovat některé z metod, jež mohou poradci v rámci profesního poradenství užívat.

6.1 Pozorování

Podle Brauna (2014, s. 61) představuje pozorování jednu ze základních, přirozených a zároveň nejstarších diagnostických metod, k jejíž aplikaci není zapotřebí žádných nákladných pomůcek. Jedná se o záměrné a zaměřené vnímání a myšlení, jehož cílem je rozpoznání nejdůležitějších znaků pozorovaného subjektu, bezprostřední registrace jevů s výrazně selektivním charakterem. Pozorování je dostupné pohotově a v jakémkoliv prostředí. Abychom mohli uvažovat o pozorování jako o samostatném diagnostickém nástroji, musí zůstat zachována posloupnost, tzn. vymezení cíle, definování předmětu, proces registrovat, vyhodnotit a komunikovat výsledky. Vašek (2007) stanovuje následující kritéria:

- plánovitost, ta spočívá v určení cíle, metod a techniky,
- systematickosti je pravidelné, plánem určené sledování pozorovatelných znaků a vlastností,
- přesnost v rozpoznávání a registraci pozorovaných znaků a vlastností.

Typy pozorování lze diferencovat na základě různých aspektů. Z hlediska časovosti rozlišujeme pozorování příležitostné neboli nesystematické a pozorování systematické, které se provádí v určitých frekvencích. V případě množství pozorovaných jevů rozeznáváme pozorování individuální a skupinové. Skupinové pozorování zachycuje činnosti jednotlivých členů skupiny v určitém čase nebo můžeme sledovat vztahy mezi jednotlivými členy skupiny a jejich činnostmi. Při individuálním pozorování se poradce zaměřuje např. na řeč, pozornost, sociální chování, úroveň hrubé a jemné motoriky jedince, dále pak na rychlost a způsob jeho adaptace v novém prostředí apod. Délka pozorování daného jevu určuje, zda se jedná o pozorování krátkodobé či longitudoální. Přičemž za daleko spolehlivější jsou

považovány údaje zjištěné dlouhodobým pozorováním, informace získané při krátkodobém pozorování by měly sloužit především k doplnění diagnostických závěrů.

Z pohledu kariérního poradenství je proto nezbytné, aby si zejména pedagogové, kteří žáky pravidelně vyučují a pozorují je v podstatě nepřetržitě, všímali školních výkonů jednotlivých žáků a jejich osobnostních charakteristik (Opekarová, 2010).

6.2 Rozhovor

Podle Opekarové (2010) je rozhovor společně s pozorováním nejpoužívanější poradenskou metodou. Braun (2014, s. 64) řadí rozhovor mezi explorační metody získávání informací o klientovi, s nímž je poradce v přímé sociální interakci. Kvalita a efektivita rozhovoru je přímo závislá na komunikačních dovednostech, zkušenostech, schopnosti naslouchat, ale také osobnostních vlastnostech poradce, z nichž je akcentována značná míra empatie.

V kariérním poradenství nejčastěji využíváme poradenský rozhovor, s dalšími typy rozhovorů anamnestickým, diagnostickým, terapeutickým, výzkumným a výběrovým, se setkáme spíše okrajově. Rozhovor můžeme vnímat jako neřízený (volný), kdy má žák možnost volby tématu, vzhledem k tomu, že je aktivita kladena především na dotazovaného, tak se na základních školách tato metoda často neuplatňuje. Druhou možností je rozhovor řízený (interview), který poradce řídí a určuje způsob získávání informací o klientovi. Interview může mít podobu standardizovaného, částečně standardizovaného nebo nestandardizovaného rozhovoru. Při použití standardizovaného rozhovoru má poradce předem připraveny otázky v určitém sledu, které striktně dodržuje. Tento typ rozhovoru dává možnost snadněji analyzovat odpovědi, poradce se ovšem nedoví více, než na co se zeptal. Částečně standardizovaný rozhovor má předem stanoven cíl a oblasti, kterých by se měl dotknout, přičemž formulace otázek a pořadí nemusí být dodrženo. V nestandardizovaném rozhovoru je daný pouze cíl (Braun, 2014, s. 66). Hadj Moussová (2002) označuje v oblasti kariérního poradenství za nejvhodnější metodu – částečně standardizovaný rozhovor. Poradce má připravenou přesnou formulaci otázek, ovšem průběh rozhovoru je volnější. Jednotlivé otázky jsou pokládány dle vývoje situace a dotazovaný má větší prostor pro vyjádření svých názorů. Dle počtu osob, se kterými poradce rozhovor vede, lze rozlišovat rozhovor individuální a skupinový. (Opekarová, 2010).

Chráska (2000) ve své práci doporučuje poradcům důslednou přípravu na rozhovor, je vhodné domluvit si předem termín, zajistit vhodné místo a dostatek času. Poradce si musí zjistit veškeré potřebné informace a připravit si strukturu rozhovoru. Svoboda (2001) rozhovor rozděluje do tří jednotlivých fází: úvod rozhovoru, spočívá v navázání kontaktu, jádro rozhovoru je nejcennější z hlediska získávání a předávání informací a závěr rozhovoru znamená zklidnění interakce a rozloučení. Dle Hadj Moussové (2002) je také nezbytné, aby byl poradce v průběhu setkání empatický, přirozený a dokázal žáky akceptovat. V případě potřeby by měl poradce zachytit průběh a obsah rozhovorů. Záznam může mít formu písemnou nebo audiovizuální. Pro přirozený průběh setkání a nenarušení spontaneity rozhovoru je vhodné pořizovat písemné zápisy ihned po skončení schůzky. Je ovšem nutné zapamatovat si objektivně co nejvíce informací, aby nedošlo ke zkreslení.

Kariérní poradce by měl v optimálním případě vést rozhovory s žáky a jejich rodiči. Vhodná je i přítomnost třídního učitele, který zná své žáky důkladně a může autenticky výchovnému poradci přiblížit žákův osobnostní profil (Novotná, 2010).

6.3 Dotazník

Podstatou dotazníkové metody je zjištění dat a informací respondentů, ale také jejich názorů a postojů k problémům. Data jsou získávána prostřednictvím písemně zadávaných otázek (Pelikán, 2011 s. 105). Braun (2014, s. 82) dotazník popisuje jako soubor promyšlených otázek, který je prezentovaný testované osobě formou předtištěného archu, kartiček apod. V současnosti je při jeho realizaci stále více využívána počítačová technika. Výhodou dotazníků je získání poměrně obsáhlého množství dat, od velkého počtu respondentů, mezi další klady patří snadná administrace a relativně jednoduché vyhodnocení. Velkým nedostatkem dotazníků je problém věrohodnosti odpovědí. Zkreslení dat může nastat i neschopností jedince introspekce, nevědomou stylizací, tzn. touhou vypadat v lepším světle, nejasnou formulací odpovědi i záměrnou lží. V některých dotaznících najdeme i tzv. lži skóre, tedy posouzení validity odpovědi respondenta.

Dotazníky mohou být standardizované s přesně danou formou a metodikou vyhodnocení nebo nestandardizované, vytvořené dle potřeb konkrétních klientů (Braun, 2014 s. 84). Otázky v dotaznících lze podle Pelikána (2011, s. 108) třídit podle různých kritérií. Jedním z nich je míra volnosti, které je ponechána na respondentovi ve formulaci

odpovědí. Uzavřené otázky nabízí všechny varianty odpovědí, ze kterých si respondent vybírá, tento typ dotazníku se vyhodnocuje snadněji, ale může se stát, že nabídka odpovědí nebude dostačující. Polouzavřené otázky jsou charakteristické baterií variant odpovědí, ale ponechávají respondentovi vlastní volbu nebo prostor pro vysvětlení své odpovědi. Otevřené otázky nenabízejí respondentovi žádné odpovědi, pouze určují vztahový rámec. Jsou tedy hodnotnější. Jejich zpracování je ovšem složitější. Dalším kritériem je užití také škálových položek, kde respondenti určují míru svého souhlasu nebo nesouhlasu (Pelikán, 2011, s. 109).

Chráška (2000) tvrdí, že poradci by měli při tvorbě dotazníku dodržovat určité zásady. Jednotlivé otázky musí být jednoznačné a srozumitelně formulovány, neměly by být sugestivní a jejich řazení by mělo upřednostňovat psychologické hledisko před logickým. To znamená začínat i končit dotazník jednoduchými, konkrétními otázkami a ty nejdůležitější umístit doprostřed.

V kariérním poradenství lze prostřednictvím dotazníků zjišťovat osobnostní vlastnosti, zájmy a názory žáků, faktory, které je pro určité povolání motivují, jejich postoje k určitým profesním oblastem a další informace důležité k profesní orientaci (Hadj Moussová, 2002). Konkrétní příklady využití dotazníků v praxi jsou uvedeny v kapitole 7.1 Diagnostické nástroje kariérního poradenství.

6.4 Testy

Testy podle Brauna (2014., s. 85) představují standardizovaný způsob zjišťování informací, při kterém je nutno dodržovat předepsaná pravidla, užívat jednotné pomůcky a jednotným způsobem vyhodnocovat získané údaje. K vyhodnocení slouží normy vzniklé statistickými metodami při standardizačním postupu. Řadu testů mohou provádět pouze kvalifikovaní psychologové, jedná se zejména o testy inteligence, osobnosti nebo projektivní testy. Výchovní poradci mohou používat didaktické testy, testy zájmů, dovedností, motivace apod. (Hadj Moussová, 2002). Testy je možné administrovat jednotlivě či skupinově, ale vždy tak, aby byl možný kontakt respondenta s administrátorem.

Tvorba, zadávání a vyhodnocování standardizovaných testů podléhají přísným pravidlům, která z nich tvoří relativně spolehlivé nástroje měření. V roce 1999 byly v USA

(u nás, 2001) publikovány Standardy pro pedagogické a psychologické testování. V souladu se „Standardy“ lze pedagogické testování rozdělit do tří oblastí:

- Testování v rámci školy, kraje, pedagogického systému – slouží jako sonda efektivity vzdělávacích strategií. Je stále více považováno za nástroj vzdělávací politiky státu.
- Testování pro výběr osob pro vyšší vzdělání – jedná se např. o přijímací zkoušky.
- Individuální testování a testování pro zajištění individuálních potřeb studenta – jde např. o rozřazovací testy pro jednotlivé studijní programy, forma měření účinnosti absolvovaného programu (Braun, 2014., s. 85).

Velkou výhodou testových metod je získání spolehlivých informací v krátkém časovém úseku. Zároveň se snižuje pravděpodobnost zkreslení výsledků v důsledku subjektivního postoje poradce (Pelikán, 2010, s. 155). Konkrétní příklady využití testů v kariérním poradenství jsou uvedeny v kapitole 7.1 Diagnostické nástroje kariérního poradenství.

6.5 Počítačové programy

Podle Vendela (2008) poskytují počítačové programy důležité údaje o školách a povoláních, navíc umožňují žákům zorientovat se ve svých zájmech a hodnotách. Za výhodu počítačových programů je považováno rychlé roztrídění a snížení počtu zvolených variant, žáci oceňují možnost interaktivního zacházení. Počítačové programy můžeme považovat za určitou alternativu k testovým metodám a dotazníkům. Velké množství počítačových programů zaměřených na profesní orientaci poskytují IPS pro volbu a změnu povolání při Úřadu práce ČR. Jedním z nich je počítačový program COMDI zaměřený na diagnostiku profesní orientace žáků. Program COMDI modul A je určen pro žáky základních škol jako vhodný nástroj při volbě dalšího studia na středních školách, a tím nastavení úspěšné kariérní dráhy. Umožňuje získat a vyhodnotit informace o profesních zájmech žáka, jeho profesní orientaci, vědomostech v českém jazyce, matematice a všeobecných znalostech, schopnostech pro okruhy povolání. Program zmapuje důležité osobní vlastnosti žáka pro integraci ve společnosti a typ odolnosti žáka v zátěžových situacích. Součástí výstupu je nastavení předpokladů pro různá studijní zaměření a doporučení nejvhodnějších typů škol, studijních oborů (Comdi, 2020).

6.6 Hry a aktivity

Hry a aktivity jsou podle Gikopoulou (2012) atraktivní způsob podpory učení dětí a mladých lidí. Přístupy postavené na hrách byly vyvinuty a úspěšně aplikovány v rámci managementu škol a univerzit. Učení založené na hrách se jeví jako účinnější než tradiční přístupy používané doposud na podporu vytváření povědomí, vzdělávání a rozvoje kompetencí v oblasti kariérního rozhodování.

Autorka ve své práci popisuje metody a přístupy na základě všech teorií kariérového poradenství a v návaznosti na výzkumnou činnost realizovanou s partnerskými zeměmi ve Velké Británii, Estonsku, Francii, Bulharsku, Řecku a dalších zemích. Gikopoulou (2012) tvrdí, aby student dosáhl úspěšné profesní seberealizace a spokojenosti v životě celkově, musí učinit tři důležité kroky. Tyto tři zásadní kroky tvoří tři tematické oblasti:

- Poznat sám sebe
- Informace o trhu práce
- Jak rozvíjet svou profesní dráhu

Podle tohoto rozdělení byly vytvořeny hry a aktivity ve strukturované podobě. Jejich hlavním cílem je poskytnout učiteli nebo poradci praktickou příručku s cvičeními a podrobné popisy aktivit s teoretickým rámcem a očekávanými výsledky. V první tematické oblasti: Poznat sám sebe, student nejprve rozpoznává a přijímá své vnitřní a vnější osobní rysy. Měl by mít snahu porozumět sám sobě, svým schopnostem a dovednostem, hodnotám a motivaci. Tato tematická oblast se týká osobního rozvoje, což je jedna z nejpodstatnějších a nejtěžších částí procesu kariérového poradenství. Po získání „informace“ o sobě samém potřebuje student získat informace o systému vzdělávání a trhu práce. Druhá tematická oblast: Informace o trhu práce, seznamuje účastníka s institucionálním vzděláváním, potřebami trhu práce, nejčastěji požadovanými dovednostmi a poskytuje hlavní odkazy týkající se trhu práce. Poslední krok, třetí tematická oblast: Jak rozvíjet svou profesní dráhu, se týká přechodu ze školy do světa práce a zjišťování možností a alternativ pro budování profesních plánů. Zaměřuje se na rozvoj kariérních dovedností, postupy nutné pro učinění dobrého rozhodnutí, sepsání životopisu a motivačního dopisu, přípravu na pracovní pohovor a adaptaci na nové pracovní místo.

6.7 Besedy a přednášky

Významnou součástí oblasti kariérního poradenství pro žáky základních škol tvoří besedy a přednášky s odborníky z praxe nebo se studenty či absolventy vybraných středních škol. Žáci si tak mohou rozšířit své znalosti o studijních a učebních oborech a jednotlivých profesích prostřednictvím osob, které se v dané problematice pohybují a znají všechny potřebné okolnosti. V besedách se studenty a absolventy škol žáci oceňují získávání nových informací od svých vrstevníků. Besedy mohou být zaměřené obecně na vzdělávání, zaměstnanost, trh práce či určitý okruh profesí. Žáci by na besedách měli získat informace o charakteru činností typických pro dané povolání, o pracovním prostředí a předpokladech pro výkon daného povolání. Besedy zaměřené na volbu dalšího vzdělávání by měly informovat o dostupných školách, podmínkách přijetí, délce a obsahu studia, případně možnostech uplatnění v daném regionu či požadavcích zaměstnavatelů na absolventy. Prostřednictvím přednášek je vhodné informovat také rodiče žáků posledních ročníků základních škol o průběhu podávání přihlášek, přijímacím řízení, o nabídce poradenských služeb jiných institucí, které mohou využít (Opatřilová & Zámečnicková, 2005).

6.8 Exkurze

Pro ideální zformování představ žáků základních škol o různých profesích je účelné, setkat se s nimi v reálném prostředí. (Wedlichová & Henzl, 2010). Právě tomuto účelu slouží pořádání exkurzí přímo na pracovištích, ale i ve školách poskytujících k daným oborům vzdělání. Žáci musí mít reálnou představu o výkonu konkrétního povolání, ale také o průběhu, délce a požadavcích přípravy na něj. Wedlichová s Henzlem (2010) upozorňují na nedostatky teoretických poznatků, které neumí žákům věrně přiblížit průběh pracovního dne, atmosféru na pracovišti ani reálnou podobu jednotlivých pracovních nástrojů, které mnohdy nejsou na základních školách k dispozici ani ve formě modelů. Každou exkurzi je nutné dopředu promyslet a zorganizovat. Pro zvýšení aktivity žáků během exkurze je vhodné, zapojit je případně i jejich rodiče do příprav. Smysluplnost získávají exkurze zejména tehdy, navazují-li na teoretickou výuku a následně jsou vyhodnoceny, například zrealizováním besedy s žáky.

6.9 Informační materiály

Nepostradatelnou součástí kariérního poradenství, jak zdůrazňuje mimo jiné Vendel (2008), je mít dostatek informací o dalším vzdělávání a oblasti zaměstnávání. Poradci by měli mít k dispozici dostatečné množství informačních materiálů popisujících jednotlivá povolání, včetně požadovaného vzdělání, kompetencí, pracovních podmínek, výše platu, možnostech pracovního uplatnění v regionu apod. Z oblasti nabídky škol žáky nejvíce zajímají popisy jednotlivých oborů, přijímacích zkouškách, podmínkách studia či údaje o prostředí školy.

Významným pomocníkem v této oblasti jsou zejména publikace obsahující kompletní a aktuální nabídku vzdělávacích programů různých škol, jako jsou například publikace Kam na školu či Atlasy školství. Ucelený a přehledný souhrn informací o různých povoláních, nabízí formou letáků povolání IPS Úřadu práce ČR (Úřad práce ČR, 2021). Důležitou součástí profesní praxe poradců je i orientace a vyhledávání aktuálních informací na internetových stránkách. Pomocí internetu rychle a spolehlivě naleznou nejnovější informace a podněty důležité pro vlastní poradenské činnosti, ale také získají přehled informací zajímavých pro žáky a rodiče. Vzhledem k dostupnosti internetu značnou částí naší populace, uvádím pro inspiraci a lepší orientaci v oblasti kariérního rozhodování několik málo příkladů, které lze doporučit žákům a jejich rodičům k prostudování:

- Atlas školství: www.atlasskolstvi.cz
- Proškoly.cz: www.proskoly.cz
- Informační systém Infoabsolvent: www.infoabsolvent.cz
- Republikové centrum vzdělávání: www.rcv.cz
- Scio: www.scio.cz

7 Diagnostika v kariérním poradenství

B. W. Westbrook prohlásil, že si nedovede v oblasti kariérního poradenství představit důležitější téma, než je téma kariérní diagnostiky (1988, s. 181). Podle Vendela (2008) se diagnostika relevantních faktorů často stává jádrem poradenského procesu a nové poznatky klienta jsou východiskem pro intervenci a změnu postojů v oblasti kariérního rozhodování. Hlavní úlohou testů a jiných diagnostických nástrojů není určit konkrétnímu člověku jedno vhodné povolání, ale předložit klientovi nové skutečnosti, které by ho dříve pravděpodobně vůbec nenapadly a přimět jej k úvahám a zkoumání dalších oblastí světa práce (Vendel, 2008).

7.1 Diagnostické nástroje kariérního poradenství

V kariérním poradenství se pro poznání vhodnosti uchazeče, jak ve vztahu k vzdělávání, tak v predikci úspěšnosti ve vybraném povolání, používají testy schopností a výkonnosti. Podle předpokladů Vidal-Brownové a Thompsona (2001) se v USA používá přibližně 300 diagnostických metodik určených pro oblast kariérního poradenství a volby povolání. Z testů, které byly vydány v češtině, se v praxi můžeme nejčastěji setkat s: Dotazníkem volby povolání a plánováním profesní kariéry DVP, Testem profesních zájmů B-I-T II, Obrázkovým testem profesní orientace, Testem profesní orientace BOT 8-10, Testem zručnosti v moderních povoláních, Diferenciačním zájmovým testem a např. Testem hierarchie zájmů.

7.1.1 Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry – DVP

Dotazník od autorů Simone Jörinové a kol. vychází z Hollandovy metodiky Self-Directes Search. DVP je vhodný pro dospívající od 15 let a dospělou populaci, kteří se rozhodují o výběru povolání a plánují svou profesní kariéru. DVP umožňuje porovnat vlastní zájmy a schopnosti s nabídkou a možnostmi světa práce. Testový soubor je sestaven z dotazníku a rejstříku profesí. Zájemce jej může vypracovat samostatně bez přítomnosti odborníka.

7.1.2 Test profesních zájmů B-I-T II

Martin Irle a Wolfgang Allehoff jsou autoři testů, které poskytují odpovědi na otázky kontextu zájmů a profesních preferencí. Jsou vhodné pro široké spektrum populace od věku 14 let. Test tvoří dvě dvojice paralelních forem. Forma AA/AB je verze s "nucenou volbou" jedinec volí v každé formě 81 x nejvhodnější a nejméně vhodnou činnost ze čtyř nabízených. BA/BB je verze s "volnou formou" preferenčními úsudky na pětibodové škále pro každou z 81 činností. Test lze administrovat individuálně i skupinově.

7.1.3 Obrázkový test profesní orientace – OTPO

Test Antonína Mezery (2008) je zaměřen na profesní či studijní orientaci žáků základních a středních škol. Test profesní orientace navazuje na originální přístup měření profesních zájmů J. L. Hollanda, kdy žáci sami pod vedením poradce nebo učitele provádějí administraci, skórování a interpretaci výsledků. Využívají při tom právě Hollandova klasického hexagonálního interpretačního schématu RIASEC. Obrázkový test obsahuje 114 karet s různými profesemi, které umožňují individuální administraci a explorační rozhovor. Součástí metodiky je kromě diagnostického testu i soubor didaktických her, jejichž cílem je konfrontovat aktuální aspirace žáků s komplexem mnoha požadavků, nároků a podmínek kladených na vybraná povolání vyskytujících se na současném trhu práce. Test je schopen poměrně stabilně diagnostikovat profesní zaměření žáka a orientovat ho na skupinu velmi podobných povolání, která se nacházejí v příbuzné vertikální a horizontální profesní oblasti. Vcelku je použití OTPO možné chápat jako jeden z významných zdrojů informací, které jsou schopny diagnosticky zachytit základní profesní či studijní orientaci žáků.

7.1.4 Test profesní orientace BOT 8-10

Použití testu autorů Hanische a Kissmana (1997) je určeno pro věkové rozpětí uživatelů od 14 do 17 let. Umožňuje zachytit množství profesních způsobilostí pro různé skupiny povolání. Je sestaven z úloh běžných pro testování inteligence, jako jsou logické myšlení a numerické schopnosti, obsahuje také operace, které ověřují mechanicko-technické myšlení, tvořivost, vnímání tvarů a motorické schopnosti. Skládá se z 15 subtestů a má dvě paralelní formy.

7.1.5 Test zručnosti v moderních povoláních

Metodika podle Johnsona a jeho spolupracovníků (1997) je tvořena souborem testů vhodných k výběru úřednických, administrativních, sekretářských a nižších řídicích pracovníků. Celkově se jedná o devět testů seskupených do tří úrovní obtížnosti, které zjišťují jednotlivé schopnosti. Testové položky jsou výsledkem podrobné analýzy vybraných profesí.

7.1.6 Diferenciační zájmový test

Test autora T. Todta, který upravil J. Vonkomar (Todt & Vonkomer, 1995) je dalším nástrojem pro diagnostiku zájmů, jehož metodika je založena na základě zjišťování zájmů v upřednostňování výběru povolání, knih a časopisů. Je určená pro klienty od 15 do 20 let.

7.1.7 Test hierarchie zájmů

Černý a Smékal (1992) prostřednictvím svého testu umožňují zjišťovat zájmy středoškoláků. Test diagnostikuje 17 preferencí, které se seskupují do tří širokých oblastí. První oblastí je zájem o ideje, jehož jádrem je vztah k vědě a umění, druhou zájem o věci s orientací na technickou oblast a dopravu a poslední zájem o lidi, kde v centru pozornosti je styk s lidmi a působení na ně.

Diagnostické nástroje kariérního poradenství, kam řadíme výše uvedené testy a dotazníky, jsou poradenské prostředky, jejichž pomocí získáváme informace o osobnostním profilu účastníka poradenství. Dle zvoleného programu a modifikovanému či vlastnímu nastavení může účastník získat řadu informací k vlastnímu sebepoznání, tj. zjištění úrovně svých vědomostí, schopností, dovedností, profesních předpokladů a osobnostních vlastností důležitých pro určení dalšího vzdělávání a osobnostních kompetencí pro nastavení směřování úspěšné kariérní dráhy. Naměřené hodnoty lze porovnávat s průměrnou hodnotou dané populace pro nastavenou či doporučenou profesi.

8 Shrnutí teoretické části

Diplomová práce „Metody kariérního poradenství na základních školách v Praze“ v teoretické části definuje klíčové pojmy kariérního poradenství v kontextu českého školství, charakterizuje kariérní poradenství i činnosti kariérního poradce. Dále se zabývá systémem poskytovatelů těchto služeb v České republice. Pozornost je věnována cílové skupině kariérního poradenství, tj. žákům základních škol v období kariérního rozhodování. Práce se zaměřuje na velmi zátěžové období adolescence, snaží se o popsání nejdůležitějších změn především v psychické a sociální oblasti. V tomto období je akcentováno související téma specifikující obtíže a činitele, které nejvíce ovlivňují a spoluutvářejí kariérní volbu. Popisovány jsou zde vnitřní činitelé, za které považujeme individuální dispozice jedince i vnější faktory, kam řadíme sociální prostředí jedince ale také situaci a vývoj trhu práce. Tyto jevy budou mimo jiné předmětem zkoumání empirické části diplomové práce. Představeny jsou základní teorie, které zásadním způsobem ovlivnily vývoj kariérního poradenství, teorie jsou zde kategorizovány podle oblastí, které jejich autoři považovali za zásadní, jsou to teorie orientované na osobnost, vývoj kariéry, teorie zaměřené na sociální vlivy a teorie s holistickým přístupem. Stěžejní kapitolou diplomové práce, jejíž teoretická východiska jsou podstatná pro hlavní cíl empirické části, jsou metody kariérního poradenství. V návaznosti na obtíže žáků základních škol a klasifikaci oblastí, které činí žákům největší potíže při kariérním rozhodování, kapitola charakterizuje vhodné metody pro konkrétní případy nejistot. V poslední části jsou uvedeny diagnostické nástroje využívané v oblasti kariérního rozhodování.

EMPIRICKÁ ČÁST

9 Průzkum metod kariérního poradenství v hl. m. Praze – dotazníkové šetření

9.1 Cíle výzkumu a výzkumné otázky

V návaznosti na teoretická východiska jsem se rozhodla v rámci výzkumného šetření popsat na základě dat získaných od kariérních poradců způsob realizace kariérního poradenství na pražských základních školách.

K cílům šetření patří:

- zjistit, v jakých podmínkách poradci poradenství poskytují,
- určit, jaké metody poradci při své práci využívají,
- s jakými těžkostmi se v rámci poradenství potýkají,
- jaké obtíže žáků kariérní poradci nejčastěji řeší,
- určit, co by jim podle jejich názoru nejvíce pomohlo v zefektivnění jejich práce.

Z uvedených cílů jsou odvozeny následující výzkumné otázky:

VO1: Jaké podmínky pro poskytování poradenství kariérní poradci mají?

VO2: S jakými těžkostmi se poradci při realizaci kariérního poradenství nejčastěji setkávají?

VO3: Jaké obtíže s žáky kariérní poradci nejčastěji řeší?

VO4: Jakými metodami poradci kariérní poradenství poskytují?

VO5: Co by poradcům nejvíce pomohlo v zefektivnění jejich práce?

Závěry dotazníkového šetření mohou být přínosné pro samotné kariérní poradce z hlediska možného rozšíření portfolia nabízených metod, ale také pro žáky a jejich rodiče, kteří si mohou rozšířit povědomí o možnostech kariérního poradenství a v případě obtíží zvolit správný nástroj pro jejich zmírnění nebo odstranění.

9.2 Metodologie

V šetření se zaměřuji na osobní stanoviska kariérních poradců ohledně způsobu, jakým poskytují kariérní poradenství. Pro splnění výzkumného cíle byl zvolen kvantitativní výzkumný design – realizace dotazníkového šetření u kariérních poradců v hl. m. Praze.

Dotazník je podle Gavory (2010, s. 99) nejvyužívanější metodou hromadného zjišťování dat. Umožňuje získání velkého množství údajů při relativně malé investici času a finančních prostředků.

9.2.1 Konstrukce dotazníku

Dotazník (viz Příloha č. 1) byl strukturován do šesti okruhů, které obsahovaly celkem 34 otázek. První okruh byl zaměřen na demografické proměnné, zjišťoval osobní údaje účastníků, jako je pohlaví, věk, profesní zařazení ve škole aj. Další oblasti se již zaměřovaly na konkrétní výzkumné otázky. Položky byly koncipovány do polouzavřených nebo otevřených otázek, aby měli respondenti prostor sdělit svůj názor nebo myšlenku. Položky dotazníku byly rozděleny následujícím způsobem:

Položky 1–4: Otázky zaměřené na demografické proměnné.

Položky 5–14: VO1: Jaké podmínky pro poskytování poradenství kariérní poradci mají?

Položky 15–19: VO2: S jakými těžkostmi se poradci při realizaci kariérního poradenství nejčastěji setkávají?

Položky 20–24: VO3: Jaké obtíže s žáky kariérní poradci nejčastěji řeší?

Položky 25–31: VO4: Jakými metodami poradci kariérní poradenství poskytují?

Položky 32–34: VO5: Co by kariérním poradcům podle jejich názoru pomohlo zlepšit jejich práci?

9.2.2 Sběr a zpracování dat

Dotazníkové šetření se uskutečnilo v druhé polovině měsíce dubna 2021. Dotazník byl vytvořen v počítačovém programu survio.com, aby se získaná data mohla následně exportovat do programu MS Excel. Sběr dat probíhal elektronicky, pro distribuci dotazníků byla zvolena forma rozeslání na e-mailové adresy výchovných/kariérních poradců na všech

základních školách v Praze. Celkem byl dotazník rozeslán na 278 základních škol, do výzkumu se z tohoto počtu zapojilo 119 respondentů, což odpovídá procentuálnímu podílu 42,1 %. Dotazníkové šetření bylo zcela anonymní a doba potřebná pro vyplnění činila 15-20 minut. Data byla zpracována v programu Excel a vyhodnocena na úrovni třídění prvního řádu.

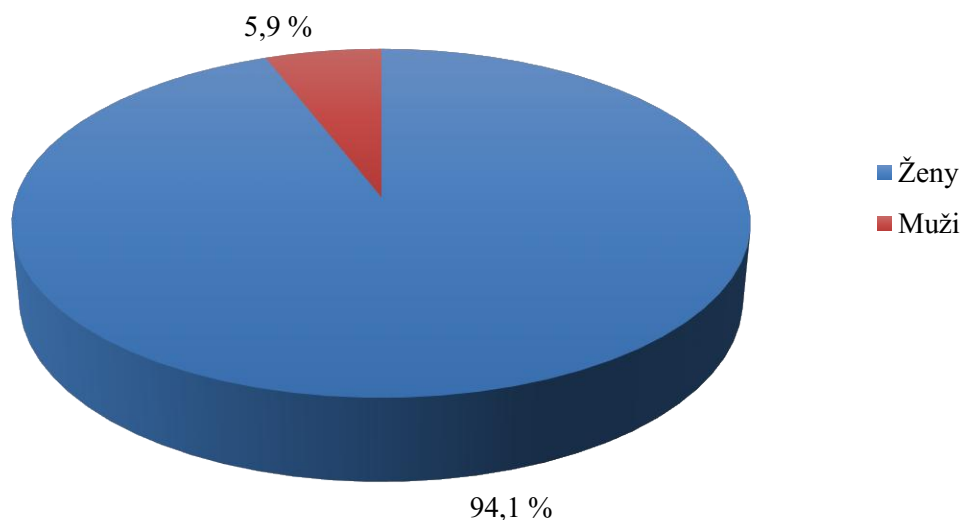
9.3 Výsledky – analýza položek dotazníku

Vyhodnocení jednotlivých odpovědí na otázky z dotazníkového šetření je v této kapitole zpracováno do grafické podoby a slovní interpretace. Než se dostaneme k vyhodnocení výzkumných otázek, tj. položky 5–34, zhodnotíme otázky zaměřené na demografické proměnné.

Otázka č. 1: Jste žena nebo muž?

První otázka zaznamenává, kolik procent mužů a kolik procent žen se zúčastnilo dotazníkové šetření. Výsledky jsou zaznamenány v grafu č. 1.

Graf č. 1: Genderová identita respondentů



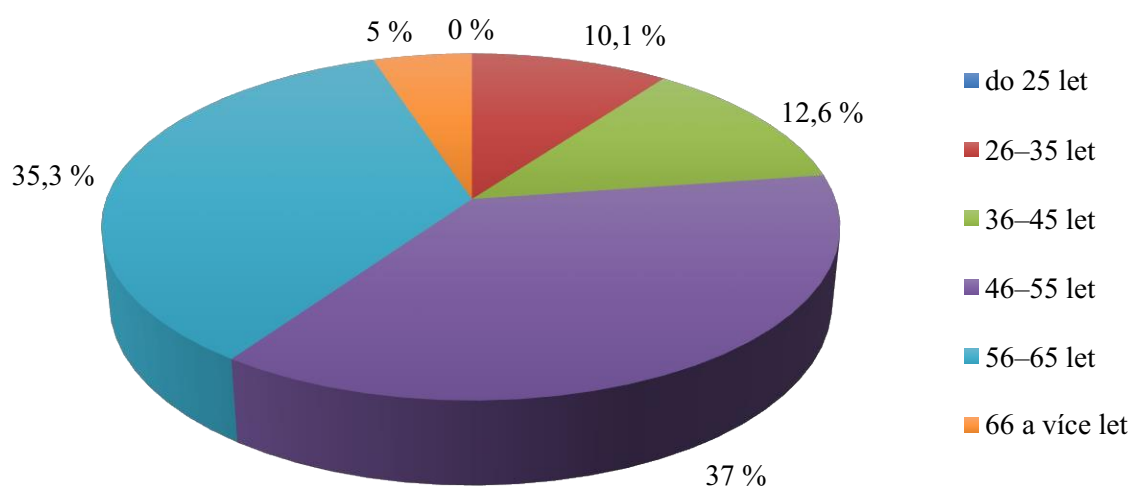
Zdroj: vlastní šetření

Dle grafu, ale i vzhledem k převaze feminity ve školství, je zřejmé, že větší zastoupení mají ženy, konkrétně 94,1 % (112 žen). Zbýlých 5,9 % (7) připadá na muže.

Otázka č. 2: Kolik je Vám let?

Cílem druhé otázky je zjistit, kolik zástupců z určité věkové skupiny se zapojilo do dotazníkového šetření.

Graf č. 2: Věková struktura



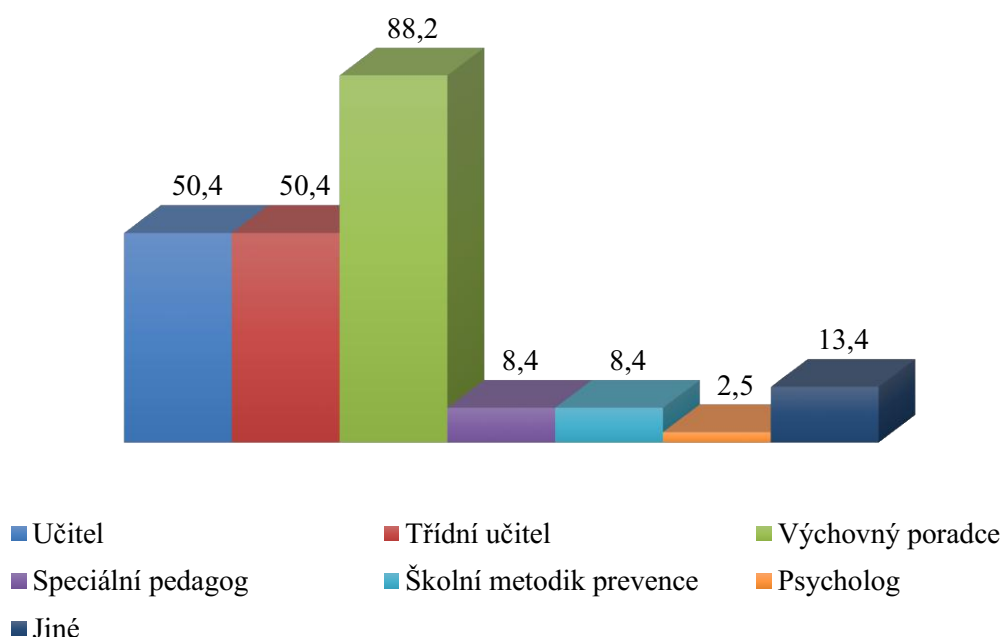
Zdroj: vlastní šetření

Ve věkové struktuře byli účastníci rozděleni do 6 skupin. Jak ukazuje graf č. 2, šetření se neúčastnil nikdo z věkové skupiny do 25 let, což je pochopitelné i z důvodu, že kariérními/výchovnými poradci se stávají zkušení pedagogové. Ve věkové skupině 26 až 35 let poskytuje kariérní poradenství 12 respondentů, tj. 10,1 %. 15 respondentů (12,6 %) se pohybuje ve věkové skupině 36–45 let, nejpočetnější zastoupení podle našeho průzkumu mají kariérní poradci ve věku 46–55 let, nachází se zde 44 respondentů, což je 37 %. Druhou největší je věková skupina 56–65 let, ve které dotazník zodpovědělo 42 (35,3 %) kariérních poradců. Následující skupinu tvoří respondenti nad 66 let, kterých je 6, tj. 5 % z celkového počtu odpovědí.

Otázka č. 3: Ve škole působíte na pozici?

Třetí otázka zjišťuje, na jakých dalších pozicích kariérní poradci ve školách působí. Situace je prezentována na grafu č. 3.

Graf č. 3: Pozice kariérních poradců (v %)



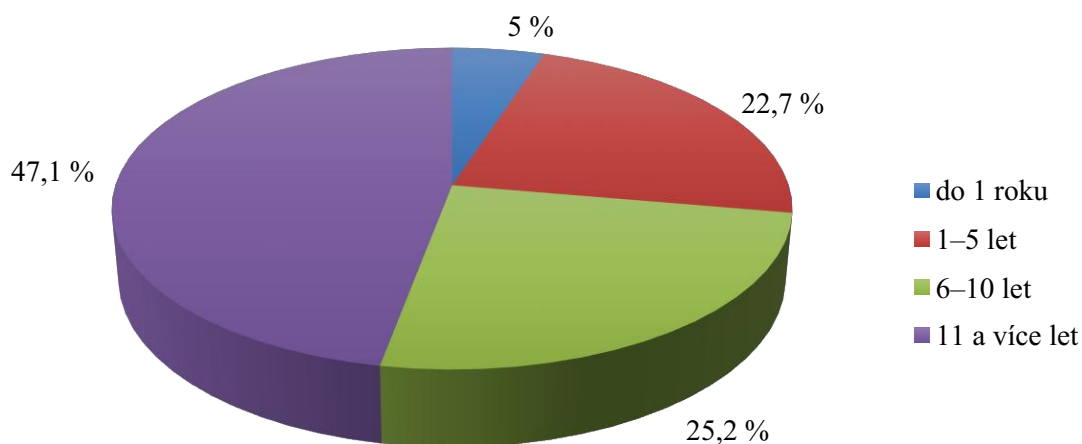
Zdroj: vlastní šetření

Z grafu č. 3 plyne, že nejvíce kariérních poradců 105 (88,2 %) současně poskytuje výchovné poradenství. 60 (50,4 %) respondentů označilo, že ve škole pracují také jako třídní učitelé. 53 kariérních poradců, tj. 44,5 % jsou zároveň učitelé/učitelky. Shodnou 10člennou skupinku vytvořili kariérní poradci, kteří ve škole působí jako speciální pedagogové/pedagožky a školní metodici/metodičky prevence, v procentuálním vyjádření je to vždy 8,4 % z respondentů. 3 z dotázaných, tj. 2,5 % ve školách působí jako psychologové/psycholožky. Poslední variantu jiné zvolilo 16 respondentů, tj. 13,4 %, skupinu tvoří 12 (10,1 %) zástupců/zástupkyň ředitele školy, 2 (1,7 %) ředitelé/ředitelky školy, 1 (0,8 %) sociální pedagog/pedagožka a 1 (1,8 %) kariérní poradce/poradkyně, který jinou činnost ve škole neposkytuje.

Otázka č. 4: Kolik let poskytujete kariérní poradenství ve své profesní praxi?

Poslední identifikační otázka se vztahuje k praxi respondentů v oblasti kariérního poradenství.

Graf č. 4: Délka praxe v oblasti kariérního poradenství



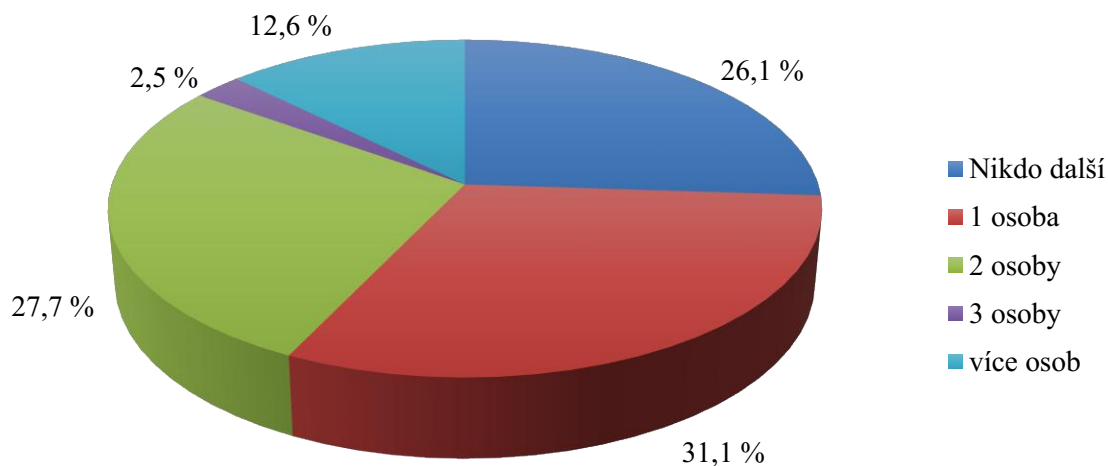
Zdroj: vlastní šetření

Jak ukazuje graf č. 4, téměř polovina kariérních poradenství 56 osob (47,1 %) uvedla, že kariérní poradenství poskytují déle než 11 let. Čtvrtina 25,2 %, počtem 30 kariérních poradců má praktické zkušenosti 6–10 let. 1 rok až 5 let vykonává poradenství 27 (22,7 %) odpovídajících. Nejmenší skupinu tvoří 6 (5 %) poradců, kteří se touto oblastí zabývají dobu kratší než jeden rok.

Otázka č. 5: Kolik dalších osob zajišťuje kariérní poradenství ve Vaší škole a na jakých pozicích působí?

V otázce č. 5 měli respondenti za úkol zodpovědět, kolik dalších osob poskytuje kariérní poradenství v jejich škole.

Graf č. 5: Počet dalších osob, které poskytují kariérní poradenství



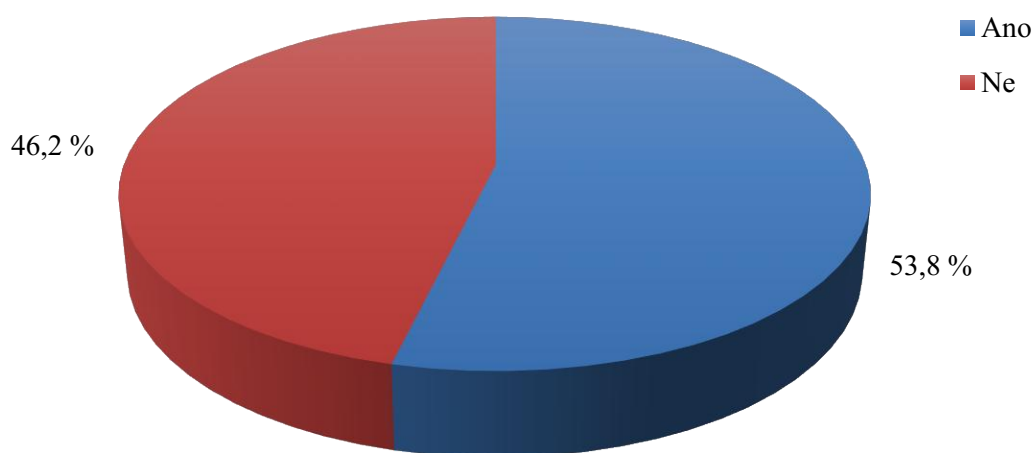
Zdroj: vlastní šetření

Z grafu č. 5 plyne, že odpověď nikdo nebo žádná další osoba volilo 31 (26,1 %) respondentů. Do nejpočetnější skupiny, kterou tvoří odpověď – jedna další osoba, spadá 37 poradců, tj. 31,1 % z celého počtu odpovídajících. Další dvě osoby poskytují kariérní poradenství na 33 školách, tj. 27,7 %. 3 respondenti (2,5 %) uvedlo, že na jejich škole kariérní poradenství poskytují další 3 lidé. 15 (12,6 %) osob uvádí více než 3 osoby. V těchto případech respondenti např. napsali: „Pravidelně se zapojují třídní učitelé posledních ročníků, a to zejména v rámci předmětu třídnická hodina, pak učitelé posledních ročníků v předmětu svět práce. V našem případě je to další cca 5 lidí (podle úvazků v daném školním roce).“ „Někdy i třídní učitel a učitelé odborných předmětů částečně ve spolupráci s psychologkou a také třídními 7. 8. 9. třídami.“ „Třídní učitelé 9. r. – 2 osoby, třídní učitelé 5. r. – 3 osoby, třídní učitelka 7. r. – 1 osoba.“ „Metodik prevence, školní psycholog, třídní učitelé.“ „Třídní učitelé.“ „Učitelé předmětu Člověk a svět práce a třídní učitelé.“

Otázka č. 6: Vyučujete v rámci Vašeho úvazku předmět, který zahrnuje tematický okruh „Člověk a svět práce“?

Cílem otázky č. 6 bylo určit, zda přímo kariérní poradci vyučují předmět, který zahrnuje vzdělávací okruh „Člověk a svět práce“, případně do jakého předmětu je okruh začleněn.

Graf č. 6: Vyučování předmětu, který zahrnuje tematický okruh „Člověk a svět práce“.



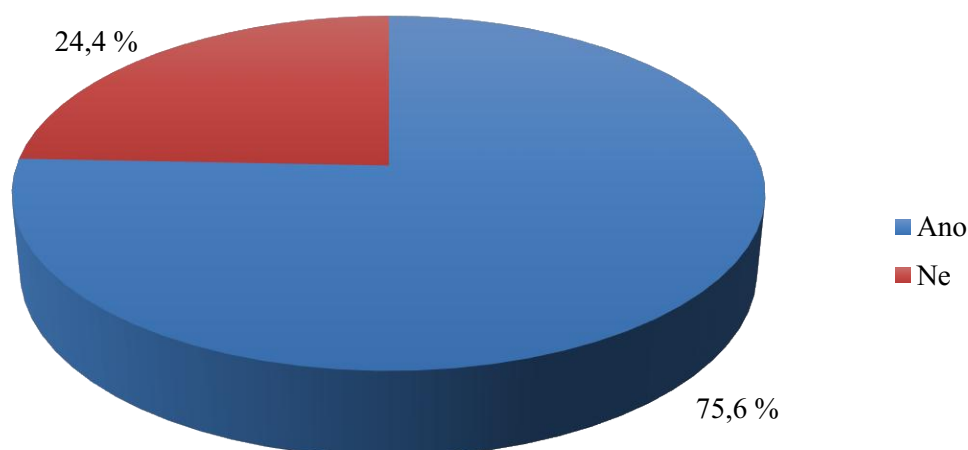
Zdroj: vlastní šetření

Z grafu č. 6 vyplývá, že 64 respondentů, tj. 53,8 % vyučuje předmět, který zahrnuje tematický okruh „Člověk a svět práce“. 55 poradců, tj. 46,2 % označilo ne. Ze souhlasných odpovědí 43 poradců uvedlo, že tento okruh nejčastěji vyučují ve výchovách, např. v občanské výuce, v občanské a rodinné výuce, ve výchově k volbě povolání nebo ve výchově k občanství, 12 škol realizuje přímo předmět s názvem svět práce nebo svět informací, 5 poradců začleňuje toto téma do pracovního vyučování nebo pracovních činností, na 3 školách je to v rámci přírodopisu nebo prvouky a na jedné škole je okruh začleněn do projektů zaměřených na výběr povolání.

Otázka č. 7: Vyučuje takový předmět některý z Vašich kolegů?

Otázka č. 7 zkoumá, zda okruh „Člověk a svět práce“ v rámci svého úvazku vyučuje na škole jiný pedagog než dotázaný kariérní poradce.

Graf č. 7: Vyučování předmětu, který zahrnuje vzdělávací okruh „Člověk a svět práce“ jinými kolegy.



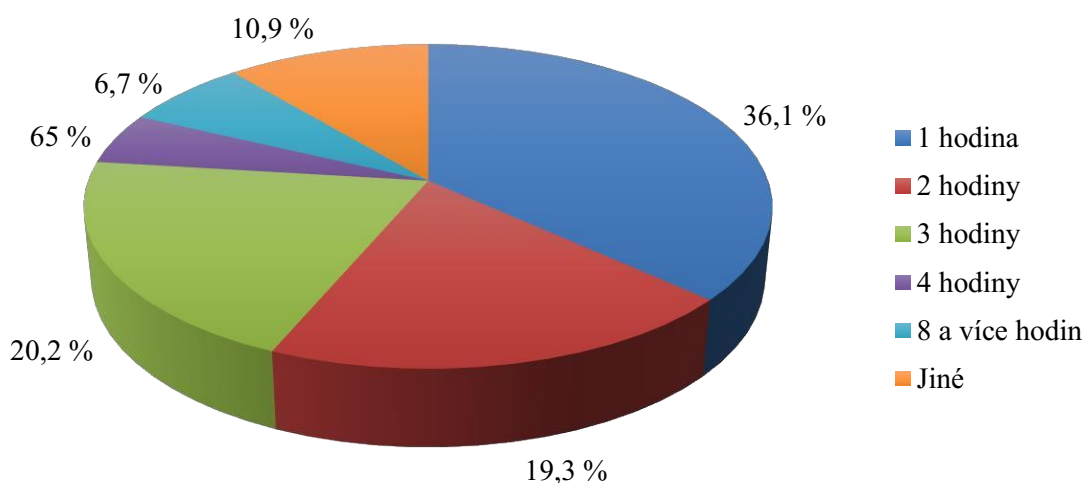
Zdroj: vlastní šetření

90 poradců, tj. 75, 6 % v tomto případě uvedlo kladnou odpověď, 29 (24,4 %) poradců tvrdí, že takový předmět nikdo z kolegů na jejich škole nevyučuje. Předměty do jakých byl vzdělávací okruh „Člověk a svět práce“ začleněn byly obdobné jako v předchozí otázce, jednalo se především o občanskou výchovu, volbu k povolání, pracovní činnosti, rodinnou výchovu, předměty provoz domácnosti a svět práce.

Otázka č. 8: Kolik hodin týdně se v průměru věnujete kariérnímu poradenství?

Odpovědi na tuto otázku měly přinést objasnění, kolik hodin týdně se v průměru poradci zabývají kariérním poradenstvím ať v individuální nebo skupinové formě.

Graf č. 8: Kolik hodin týdně se v průměru věnujete kariérnímu poradenství?



Zdroj: vlastní šetření

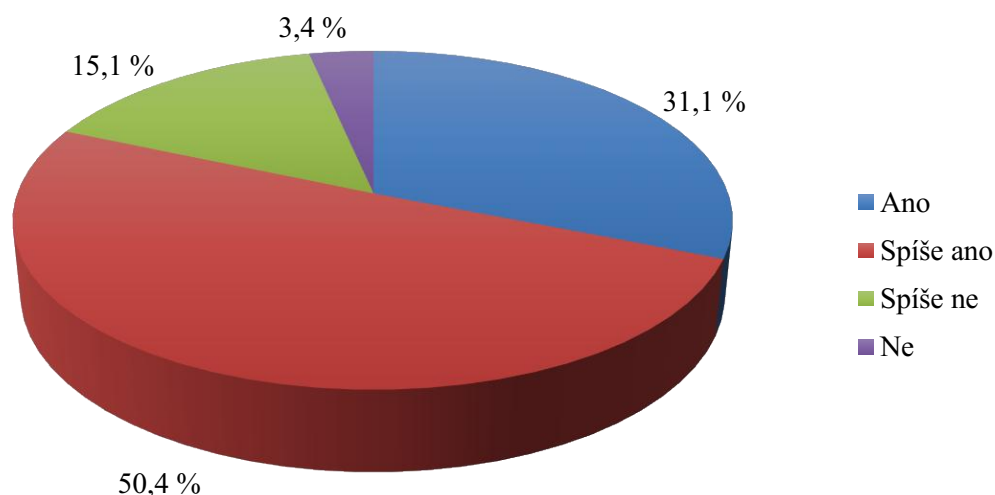
Nejvíce, 43 poradců, tj. 36,1 % odpovědělo jednu hodinu. Druhou nejpočetnější skupinu tvořilo 24 (20,2 %) respondentů s odpovědí 3 hodiny. 2 hodiny se věnuje kariérnímu poradenství 23 (19,3 %) odpovídajících. 4 hodiny řeší poradenství 6 osob (5 %). Osm a více hodin řeší otázky v oblasti kariéry 10 poradců (8,4 %). 13 (10,9 %) zaměstnanců škol z celkového počtu odpovídajících nedokázalo přesně specifikovat, kolik hodin se zabývají kariérním poradenství. Mezi jejich názory patřily např. odpovědi: „*Pouze nárazově – když konzultuji s dětmi nebo rodiči jejich další směřování na osmiletá gymnázia, protože jsem výchovná poradkyně na 1. stupni.*“, „*To je různé – orientace ve výběru, přihlášky, přijímací řízení, odvolání.*“, „*Týdně neumím říct, pracujeme s tím projektově (třeba týdenním projekt a pak navazující aktivity) + individuální konzultace = průběžně, dle potřeby.*“, „*V době před korona krizí jsme se žáky 8. a 9. ročníků navštěvovali různé střední školy, které nabízely našim žákům aktivity spojené se zaměřením školy, zvali jsme naše bývalé absolventy, kteří studovali na střední škole, aby nám o ní přišli udělat besedu, chodili jsme na přehlídku středních škol do Paláce kultury. Velký úspěch měly také besedy s rodiči našich žáků, kteří mají zajímavé zaměstnání, např. spisovatelka a výtvarnice, masérka, pilot, majitelka čokoládovny.*“, „*1 až 2 hodiny týdně, nárazově více – před podáním přihlášek.*“, „*Příležitostně v rámci jiné hodiny, kde učím.*“, „*Podle potřeby.*“, „*To záleží, jaký je měsíc,*

před podáním přihlášek i 4 hodiny denně. Jinak asi 4 hodin týdně.“ „Nedokážu odhadnout, je to individuální.“ „Nedokážu posoudit. Každý rok je to odlišné.“ „To nelze tak jednoznačně říci. Já osobně se hlavně věnuji individuálnímu poradenství – na to je sezóna nejvíc od října do ledna, to nejméně 10 hodin týdně.“ „Záleží na ročním období. Před přijímačkami je to víc času.“ „Záleží na části školního roku, nelze napsat sumárně.“

Otázka č. 9: Máte pocit, že čas, který kariérnímu poradenství věnujete, je dostatečný?

Odpovědi této otázky směřovaly k zjištění, zda je čas vymezený pro poskytování kariérního poradenství z pohledu poradců dostatečný, případně kolik hodin by považovali za ideální.

Graf č. 9: Máte pocit, že čas, který kariérnímu poradenství věnujete, je dostatečný?



Zdroj: vlastní šetření

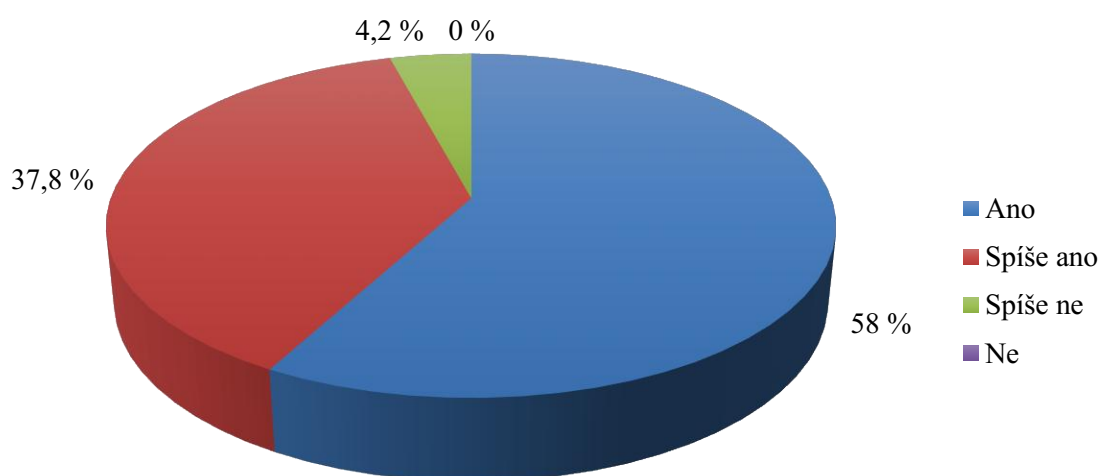
Více jak polovina 60 (50,4) poradců označila odpověď spíše ano. 37 (31,1 %) odpovídajících jsou s časovou dotací absolutně spokojeni, odpověděli – ano. Za spíše nedostatečný považuje čas vymezený pro kariérní poradenství 18 respondentů, tj. 15,1 % a zcela nedostatečně hodnotí časový prostor pro poskytování poradenství 4 poradci (3,4 %). Na doplňující dotaz, kolik hodin by považovali za ideální, poradci uváděli: „2–5 podle okolností.“ „3 hodiny.“ „1–2 hod.“ „3 hodiny.“ „Práce je hodně nárazová, před

přijímacím řízením je intenzivnější v devátém ročníku, v ostatních třídách máme ucelený výukový blok v průběhu roku. “ „To se liší danou třídou – mnohdy i 3 hodiny jsou hodně, jelikož tu máme žáky, kteří přesně ví, co chtějí dělat, a proto je potřeba vše vyvažovat.“ „Podstatné je, aby bylo poradenství podporováno ještě v jiných předmětech – výchova k občanství, český jazyk apod.“ „Měli bychom se bavit o tom, aby to bylo součástí svým způsobem už od první třídy.“ „Dle potřeby, daleko víc času pohltí výchovné poradenství.“

Otázka č. 10: Vnímáte, že je činnost kariérního poradce podporována vedením školy?

Na názor poradců ohledně podpory ze strany vedení škol jsem se ptala v otázce č. 10. 69 poradců, tj. 58 % je naprosto spokojeno se spoluprací a podporou ze strany vedení školy. 37,8 % poradců má mírné výhrady k podpoře vedení školy, 45 odpovídajících označilo z nabízených odpovědí - spíše ano.

Graf č. 10: Vnímáte, že je činnost kariérního poradce podporována vedením školy?



Zdroj: vlastní šetření

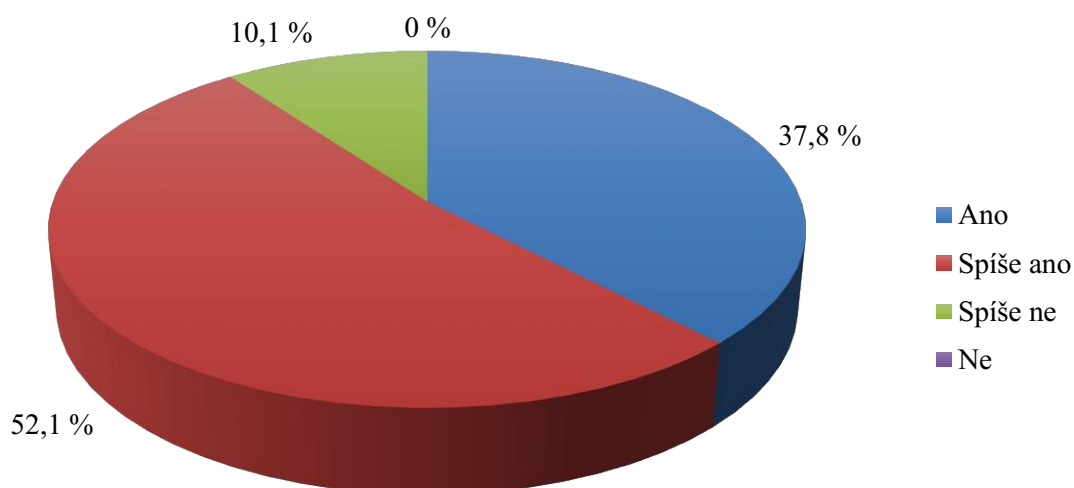
Nejmenší skupinu tvořilo 5 (4,2 %) respondentů, ti hodnotí práci kariérního poradenství jako spíše nepodporovanou ze strany vedení školy. Jako zcela nepodporovanou tuto činnost žádný poradce neoznačil. V písemném komentáři nikdo žádné potíže s podporou

či spoluprací s vedením školy nespecifikoval. Jeden poradce uvedl, že zároveň spolupracujeme s PPP v oblasti testů profesní orientace a realizuje individuální pohovory s žáky a rodiči.

Otázka č. 11: Vnímáte, že je činnost kariérního poradce podporována kolegy?

Další otázkou zaměřenou na podporu a spolupráci je otázka č. 11, ve které se kariérní poradci vyjadřují k součinnosti s kolegy.

Graf č. 11: Vnímáte, že je činnost kariérního poradce podporována kolegy?



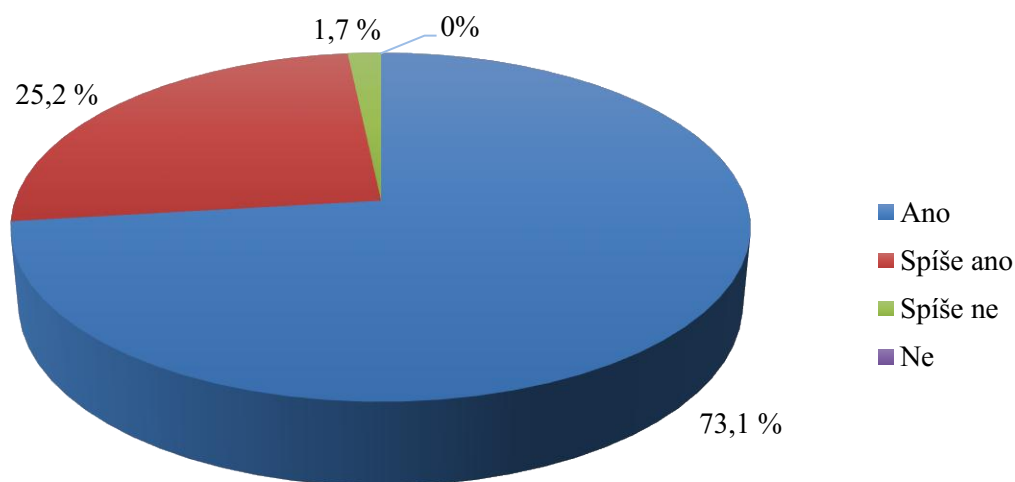
Zdroj: vlastní šetření

Velmi pozitivní zprávou je, že ani ve spolupráci s kolegy není žádný poradce zcela negativní, nikdo z respondentů neoznačil odpověď ne. Jako nepříliš fungující spatřuje kooperaci s kolegy 10,1 % poradců, konkrétně je to 12 z odpovídajících, v dotazníku vybrali možnost spíše ne. Více jak polovina, přesně 62 poradců (52,1 %) hodnotí spolupráci s kolegy pozitivně, ovšem vidí určité rezervy, vybrali odpověď spíše ano. Zcela spokojeno, označili odpověď ano, je s pomocí kolegů 45 (37,8 %) poradců. Slovně tuto oblast komentoval jeden poradce: „*Spolupracujeme v rámci pracovních činností i zařazováním exkurzí do různých provozů.*“

Otázka č. 12: V rámci spolupráce s rodinami označil/a byste vaši školu jako komunikativní?

Účelem otázky č. 12 je zjistit, jak hodnotí poradce komunikaci školy vůči rodičům.

Graf č. 12: V rámci spolupráce s rodinami označil/a byste vaši školu jako komunikativní?



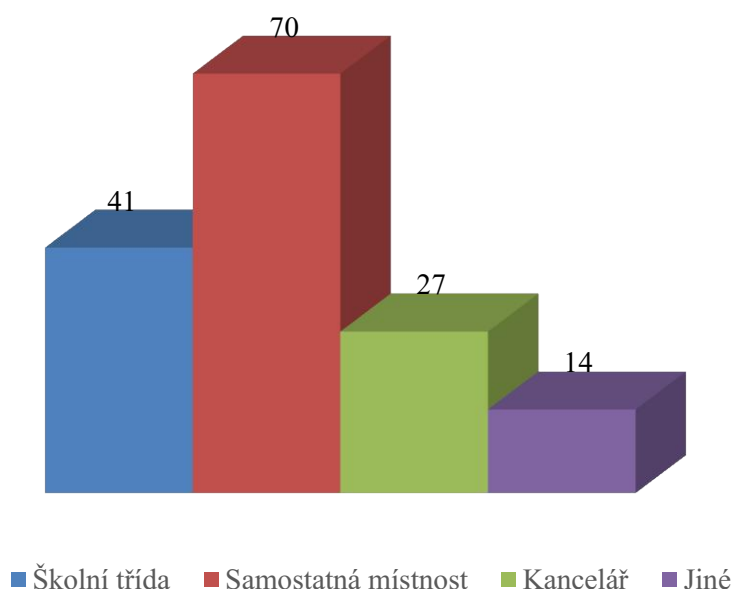
Zdroj: vlastní šetření

Převážná většina poradců 87 (73,1 %) hodnotí svou školu pozitivně, označili odpověď ano. Spokojeno s komunikací s určitými připomínkami je 25,2 %, konkrétně 30 odpovídajících. Spíše nespokojeni jsou 2 poradci, tj. 1,7 %. Zcela nespokojen není žádný respondent, odpověď ne nikdo neoznačil. V prostoru pro vlastní vyjádření, respondenti sdělili: „*Pravidelně informujeme rodiče prostřednictvím webových stránek, nabízíme k zapůjčení materiály, je možné domluvit si konzultace s výchovným poradcem, třídními učiteli příp. psychologem.*“ „*Je běžné veškeré problémy řešit otevřeně s rodiči (pořádáme časté tripartity).*“ „*Formou setkávání tříd s rodiči.*“ „*Komunikuji vstřícně s rodiči při výběru škol a učebních oborů.*“

Otázka č. 13: Jaké zázemí máte pro poskytování kariérního poradenství

Tato otázka zaznamenává, v jakém prostředí je poradenství ve škole poskytováno.

Graf č. 13: Jaké zázemí máte pro poskytování kariérního poradenství



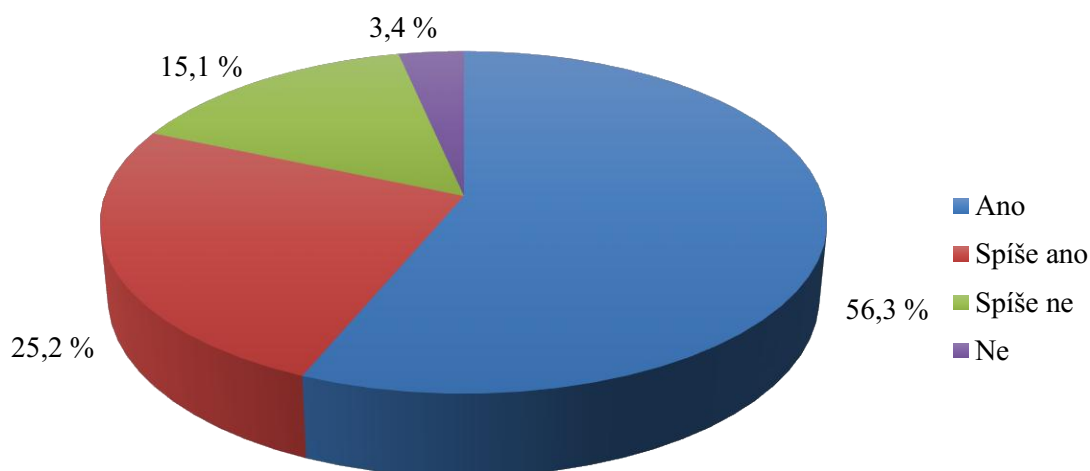
Zdroj: vlastní šetření

Nejčastěji poradci v 58,8 % (70 osob), využívají samostatnou místnost, obvykle je to vlastní kabinet či kancelář. Ve školní třídě v rámci vyučování poskytuje poradenství 41 (34,5 %) poradců. Kabinet sdílený s jinými kolegy využívá 27 poradců, tj. 22,7 %. 14 (11,8 %) poradců si vybralo odpověď jiné, v tomto případě uvedli, že využívají kancelář zástupce ředitele školy, kabinet výchovného poradce či vše uvedené – třídu, samostatnou místnost i sdílený kabinet, podle charakteru činností.

Otázka č. 14: Považujete toto prostředí za vhodné?

Jestli prostředí, kde je poskytováno poradenství, je vhodné, zobrazuje graf č. 14.

Graf č. 14: Považujete toto prostředí za vhodné?



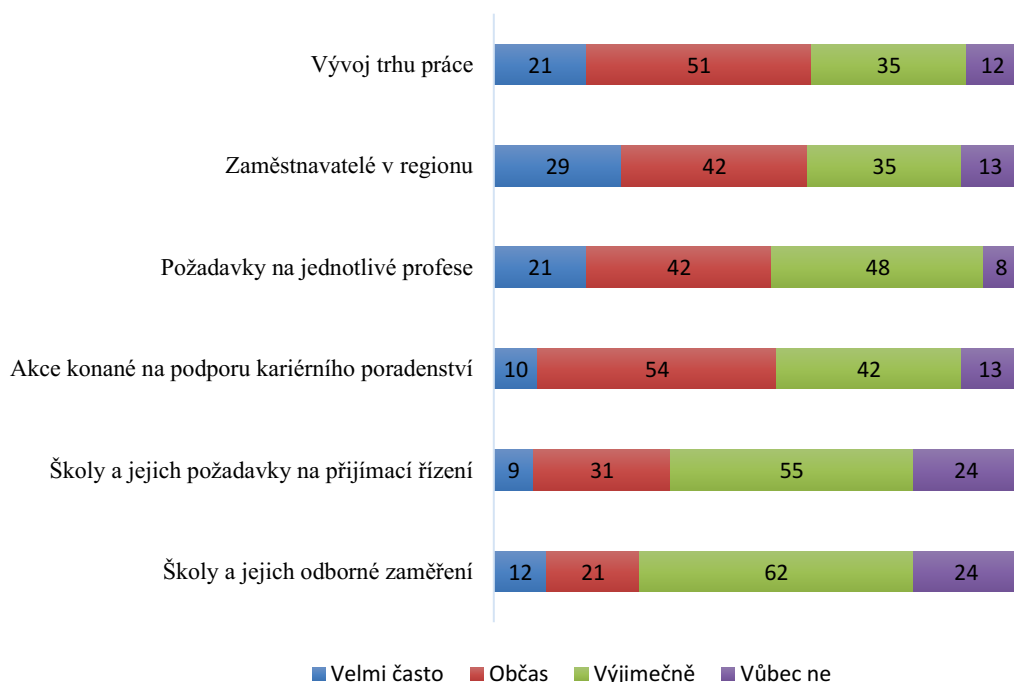
Zdroj: vlastní šetření

Ano, odpovědělo 67 (56,3 %) poradců. Spíše spokojeno, odpověď spíše ano, označilo 30 (25,2 %) respondentů. Zbývající část odpovídajících hodnotí prostředí negativně, a to 18 (15,1 %) odpovídajících vybralo odpověď spíše ne. 4 poradci (3,4 %) nejsou spokojeni vůbec. V slovních připomínkách poradci napsali: „*Kolegyně mají částečný úvazek, často mám kancelář jen pro sebe a tedy možnost v klidu si pozvat klienty.*“ „*Konzultace probíhají v třídách, které jsou zrovna k dispozici – žádné pevné místo.*“ „*V rámci možností, které škola má, jsou to různé třídy. Nevnímám to jako problém.*“

Otázka č. 15: Jak často se setkáváte při kariérním poradenství s obtížemi při získávání informací o:

První otázka zaměřená na obtíže při poskytování kariérního poradenství, nabízí šest okruhů, ve kterých měli poradci označit, jak často řeší problémy při získávání informací. Oblasti byly orientovány na trh práce, zaměstnavatele v regionu, požadavky na jednotlivé profese, akce konané na podporu kariérního poradenství, školy a jejich požadavky na přijímací řízení a školy a jejich odborné zaměření.

Graf č. 15: Jak často se setkáváte při kariérním poradenství s obtížemi při získávání informací o:



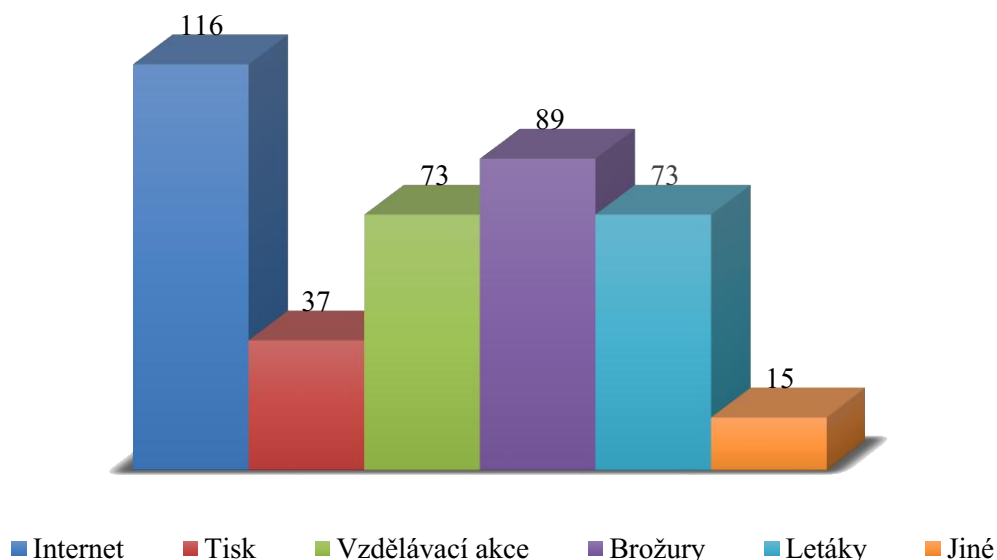
Zdroj: vlastní šetření

Z grafu je zřejmé, že nejčastěji mají poradci potíže se zjišťováním informací ohledně vývoje trhu práce – velmi často označilo 21, občas 51 poradců. S poměrně značnými obtížemi poradci získávají také informace ohledně zaměstnavatelů v regionu, velmi často se potýká s potížemi 29 poradců a občas 42. Naopak relativně nejsnadněji získávají informace o školách, a to jak o jejich odborném zaměření (výjimečně – 62 poradců, vůbec nemá potíže 24), tak o požadavcích a podmínkách kladených na přijímací řízení, výjimečně označilo 55 a vůbec ne 24 poradců. Konkrétní informace o všech zjišťovaných oblastech jsou zaznamenány v grafu č. 15.

Otázka č. 16: Jaké médium při vyhledávání informací využíváte nejčastěji?

V souvislosti s obtížemi, při zjišťování informací, poradci odpovídali na otázku, prostřednictvím jakých médií informace vyhledávají.

Graf č. 16: Jaké médium při vyhledávání informací využíváte nejčastěji?



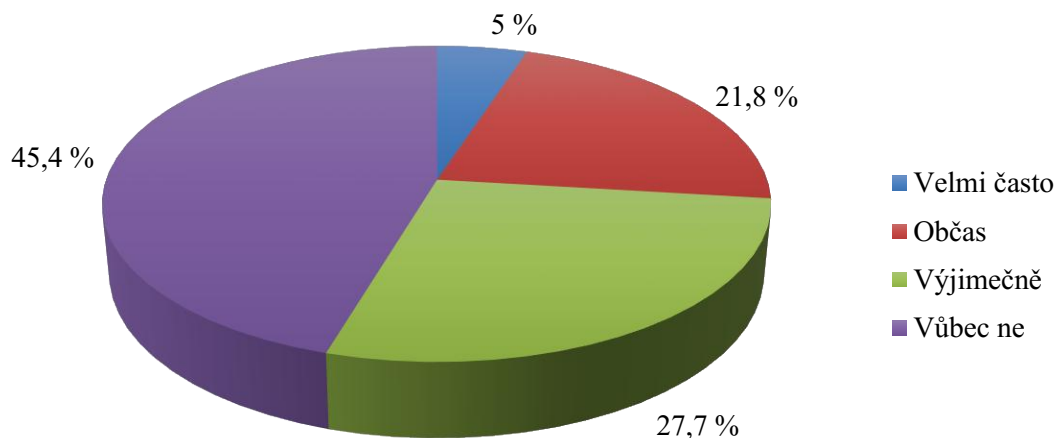
Zdroj: vlastní šetření

Téměř všichni poradci 116 (97,5 %) využívají internet. Druhou nejpočetnější skupinu tvoří poradci, kteří čerpají informace z brožur, těch je 89 (74,8 %). Další dvě stejně početné skupiny po 73 respondentech, tj. 61,3 %, tvoří ti, kteří hledají informace v letácích nebo nové informace získávají účastí na vzdělávacích akcích. V tisku vyhledává informace 37 respondentů, tj. 31,1 %. Jiné označilo 15 poradců, což je 12,5 %. V písemném vyjádření, kde měli poradci uvést, jaké jiné médium využívají pro zprostředkování informací žákům, byla ve čtyřech případech zaznamenána Schola Pragensis – veletrh středních škol, další uvedli např. portál www.infoabsolvent.cz, prezentace středních škol v devátých třídách, Atlas školství v papírové podobě, spolupráce s IPS Úřadu práce, setkávání výchovných poradců, spolupráce s PPP, telefon, výstavy.

Otázka č. 17: Máte potíže v případě potřeby získání dalšího vzdělávání v oblasti kariérního poradenství?

Otázka č. 17 se snažila objasnit, jak často se kariérní poradci setkávají s potížemi v případě potřeby získat vzdělávání v oblasti kariérního poradenství a nejčastější potíže identifikovat.

Graf č. 17: Máte potíže v případě potřeby získání dalšího vzdělávání v oblasti kariérního poradenství?



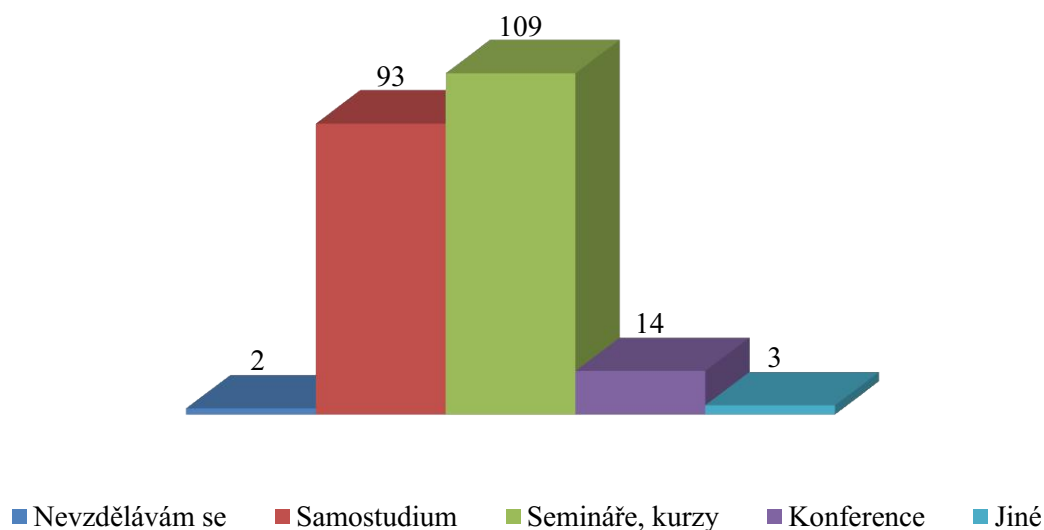
Zdroj: vlastní šetření

54 respondentů (45,4 %) nemá vůbec problémy získat další vzdělávání. Výjimečně se setká s problémy 33, tj. 27,7 % odpovídajících. Občas má problémy 26 (21,8 %) poradců a velmi často řeší problémy ohledně svého dalšího vzdělávání 6 dotázaných, tj. 5 %. Poradci dále vyplňovali konkrétní důvody problému, nejčastěji zmiňovali nedostatečnou nabídku kvalitních školení a nedostatek času pro jejich absolvování. Stěžovali si na zastaralé učebnice, které nedostatečně informují o vývoji trhu práce, nově vznikajících a zanikajících profesích, učebnice také nevystihují změny názvů profesí, které se aktuálně využívají na trhu práce. Jeden z poradců uvedl: „*Jsem psycholog a mám další profesní certifikát – Kariérový poradce, už se vzdělávám jen tam, kde mne to opravdu zajímá, jsem v kontaktu s kolegy z oboru.*“

Otázka č. 18: Jakou formou se vzděláváte nejčastěji?

Formy vzdělávání kariérních poradců popisuje otázka č. 18.

Graf č. 18: Jakou formou se vzděláváte nejčastěji?



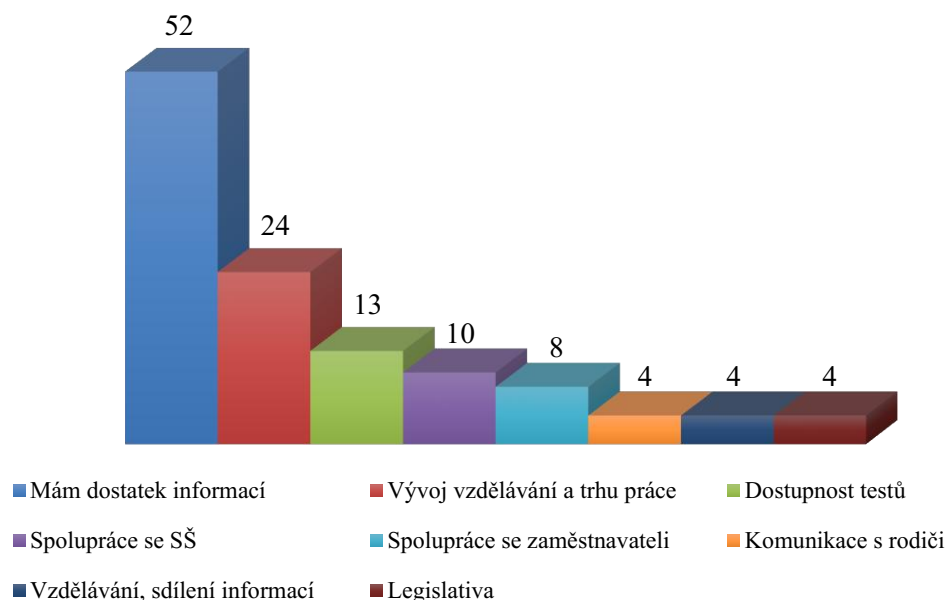
Zdroj: vlastní šetření

Nejvíce 109 (86,3 %) poradců se účastní seminářů a kurzů. V rámci samostudia získává informace 75 % respondentů, to je 93 dotázaných. Konferencí se účastní 14 (32,5 %) z dotazovaných. Pouze 2 (1,3 %) z účastníků šetření se vůbec nevzdělávají a jiné formy vzdělávání uvedli 3 (2,5 %) respondenti. Mezi jiné formy patří např. rozšiřující kvalifikace studiem pro výchovné a kariérové poradce na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy, další preferuje konzultace s kolegy kariérními poradci.

Otázka č. 19: Jaké další informace z oblasti kariérního poradenství obtížně získáváte, nebo Vám chybí?

19. otázka doplňuje předchozí a snaží se zjistit, jaké další informace poradcům chybí nebo je obtížně získávají.

Graf č. 19: Jaké další informace z oblasti kariérního poradenství obtížně získáváte, nebo Vám chybí?



Zdroj: vlastní šetření

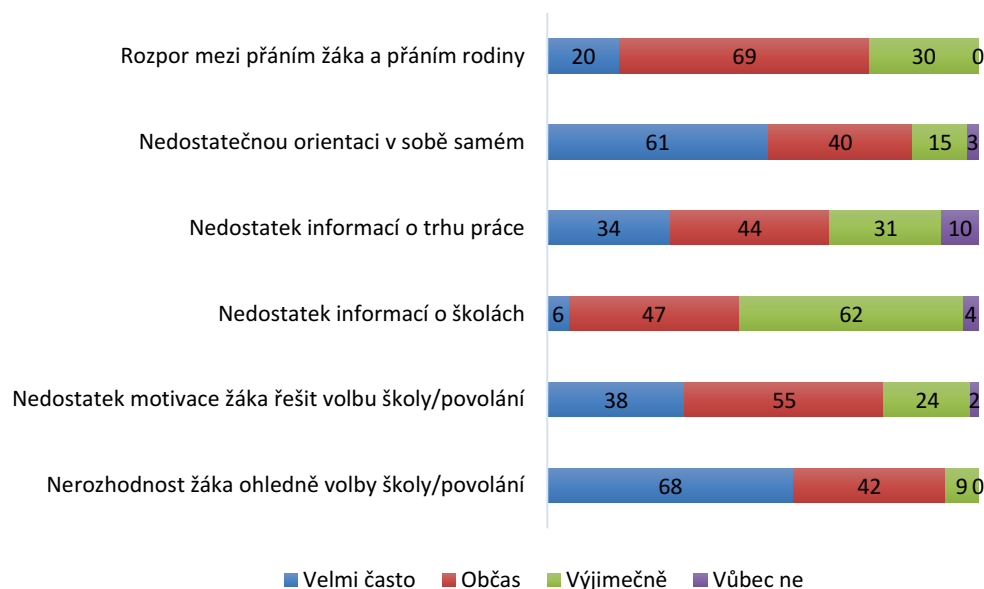
Z grafu vyplývá, že 43,7 %, tzn. 52 dotazovaných má dostatečné množství informací ve všech oblastech kariérního poradenství. Zbývajícím účastníkům šetření již znalosti o určitých proměnných v různé míře chybí. Nejvíce z nich postrádá informace o vývoji vzdělávání a trhu práce, je jich 24 (20,2 %). Další skupina (13 osob/10,9 %) postrádá větší dostupnost testů. 10 respondentů (8,4 %) by uvítalo navázání, popř. prohloubení spolupráce se středními školami. 8 (6,4 %) odpovídajících by rádo spolupráci zaměřilo na potenciální zaměstnavatele. Zbývající poradci se rozdělili do tří skupin po čtyřech členech (3,4 %), první skupina postrádá komunikaci a větší zájem ze strany rodičů. Druhé skupině chybí více vlastního vzdělávání, sdílení poznatků a setkávání s ostatními poradci. Třetí skupina považuje za neuspokojivou legislativu a postrádá včasné a plošné informování ze strany Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. V slovním vyjádření kariérní poradci např. komentovali: „*Ocenila bych možnost PROFI testů ze školy (online) a také možnost pravidelně žáky testovat již od 6. ročníku.*“ „*Zda slabý žák ZŠ může nastoupit do speciálního učiliště. Jak je přizpůsobena výuka slabých žáků na OU.*“ „*Úroveň doučovacích kurzů na přijímačky.*“ „*Komunikace s rodiči – tlačí-li své dítě do oboru, který dítě nechce studovat,*

a nechtějí si nechat vysvětlit, že to není ono. “ „Aktuální možnosti studentů a předpokládaný vývoj oborů v daném regionu (Praha). “ „Život, svět, okolí je tak pestré, pulzující, že se dá těžko dětem radit, kam dále, když např. přijde epidemie a dříve relativně dobré a perspektivní profese jsou nyní bez jistoty uplatnění atd. Takže jaké a odkud informace mám brát za berné...“ „Alternativní metody zdarma – testy a tak. “ „Větší prostor pro zapojení rodičů do diskuze o volbě povolání jejich dětí (možnosti, příležitosti, nadání atd.). “ „Nové možnosti a pozice na trhu práce. Zanikající profese, nová odvětví. “ „Přehled středních škol pro žáky s poruchami učení a chování. Přehled středních škol, které pořádají druhá kola přijímacího řízení. “

Otázka č. 20: Jak často řešíte s žáky uvedená témata v rámci kariérního poradenství?

Otázka zaměřená na obtíže žáků v oblasti kariérního poradenství, nabízí šest oblastí, ve kterých měli poradci označit, jak často řeší uvedené problémy s žáky. Oblasti byly orientovány na nerozhodnost žáka ohledně volby školy/povolání, nedostatek motivace žáka řešit volbu školy/povolání, nedostatek informací o školách, nedostatek informací o trhu práce, nedostatečnou orientaci v sobě samém, rozpor mezi přáním žáka a přáním rodiny.

Graf č. 20: Jak často řešíte s žáky uvedená témata v rámci kariérního poradenství?



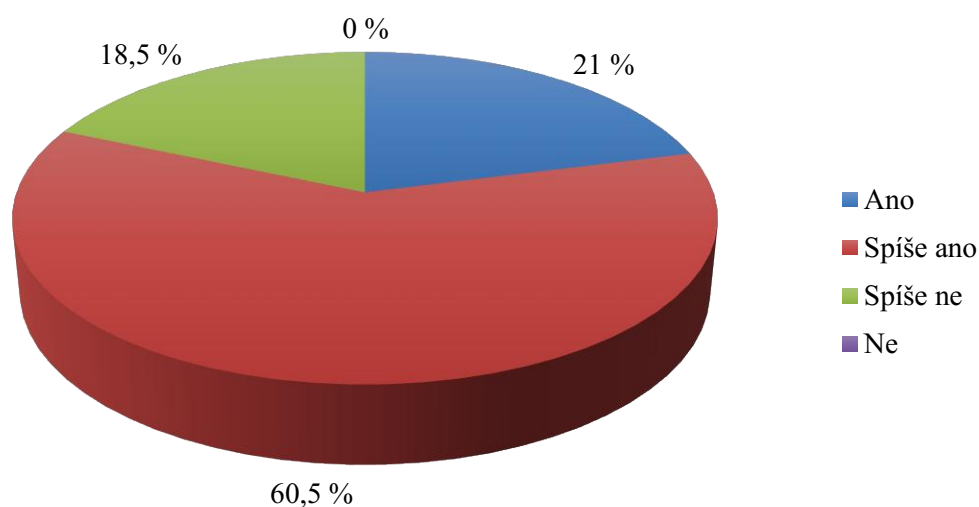
Zdroj: vlastní šetření

Z grafu je zřejmé, že nejčastěji poradci s žáky řeší potíže ohledně jejich nerozhodnosti, velmi často řeší tuto problematiku 68 poradců, občas označilo v dotazníku 42 respondentů. Druhá nejfrekventovanější probíraná oblast potíží je nedostatečná orientace v sobě samém, velmi často ji řeší 61 a občas 40 poradců. Podrobnější informace i o dalších oblastech potíží jsou zaznamenány v grafu.

Otázka č. 21: Mají rodiče (zákonní zástupci) žáků zájem o kariérní poradenství ve vaší škole?

Cílem otázky je zjistit, zda mají rodiče zájem o kariérní poradenství v základních školách.

Graf č. 21: Mají rodiče (zákonní zástupci) žáků zájem o kariérní poradenství ve vaší škole?



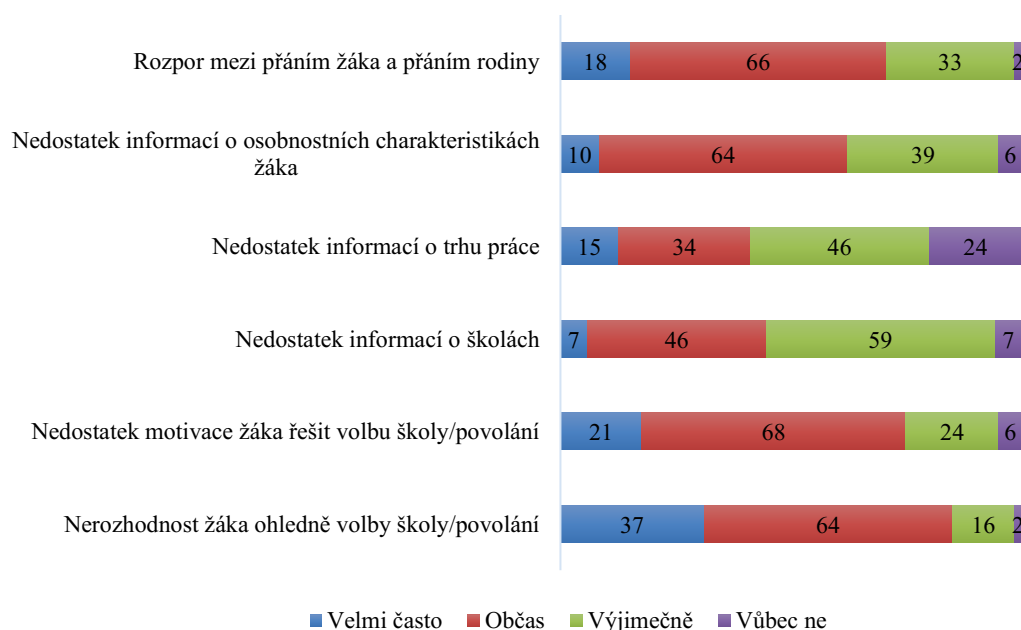
Zdroj: vlastní šetření

72 (60,5 %) poradců označilo ano, rodiče mají o poradenství zájem. Odpověď spíše ano zazněla od 25 (20,2 %) respondentů. 22 odpovídajících označilo spíše ne, je to 18,5 %. Vůbec ne neoznačil žádný poradce.

Otázka č. 22: Jak často řešíte s rodiči uvedená témata v rámci kariérního poradenství?

Ve vztahu k rodičům je zaměřená otázka č. 22, v níž kariérní poradci hodnotí, jaká témata řeší s rodiči v rámci kariérního poradenství. Otázka nabízí šest oblastí orientovaných na nerozhodnost žáka ohledně volby školy/povolání, nedostatek motivace žáka řešit volbu školy/povolání, nedostatek informací o školách, nedostatek informací o trhu práce, nedostatek informací o osobnostních charakteristikách žáka, rozpor mezi přáním žáka a přáním rodiny.

Graf č. 22: Jak často řešíte s rodiči uvedená témata v rámci kariérního poradenství?



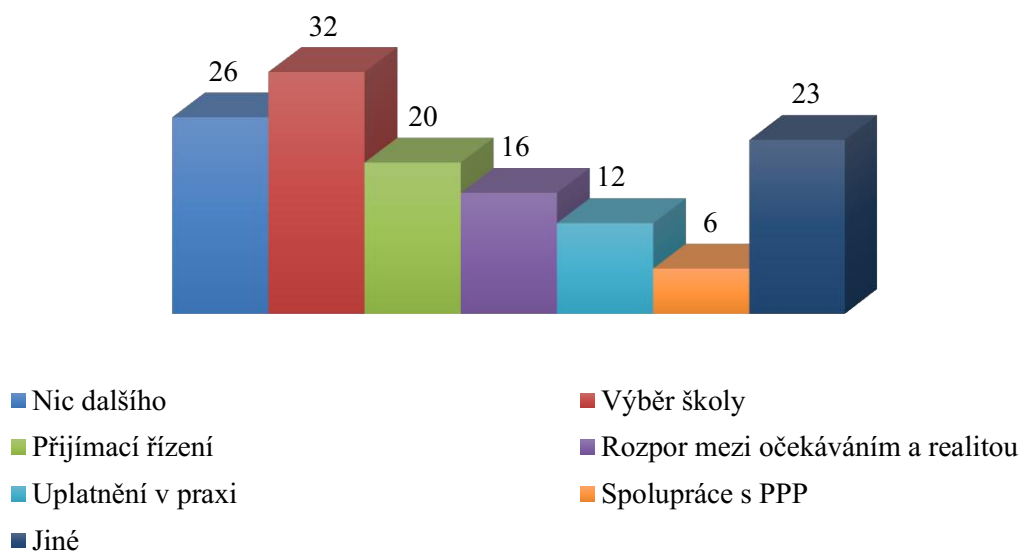
Zdroj: vlastní šetření

Nejvíce poradci s rodiči žáků řeší potíže ohledně nerozhodnosti ve volbě školy či povolání. Velmi často řeší tuto problematiku s rodiči 37 poradců, možnost občas označilo 64. Druhá nejprobíranější oblast potíží je nedostatek motivace žáka řešit volbu školy/povolání, velmi často o tomto tématu diskutuje s rodiči 21 a občas 68 poradců. Rozpory mezi přáním žáka a přáním rodiny je třetí nejkonzultovanější téma poradců s rodiči, variantu velmi často označilo 18 poradců, občas zvolilo 66. Podrobnější informace i o dalších oblastech potíží jsou zaznamenány v příloženém grafu.

Otázka č. 23: Jaká další témata z oblasti kariérního poradenství řešíte s žáky nebo rodiči?

Další existující témata v oblasti volby kariéry přináší odpovědi na otázku č. 23.

Graf č. 23: Jaká další témata z oblasti kariérního poradenství řešíte s žáky nebo rodiči?



Zdroj: vlastní šetření

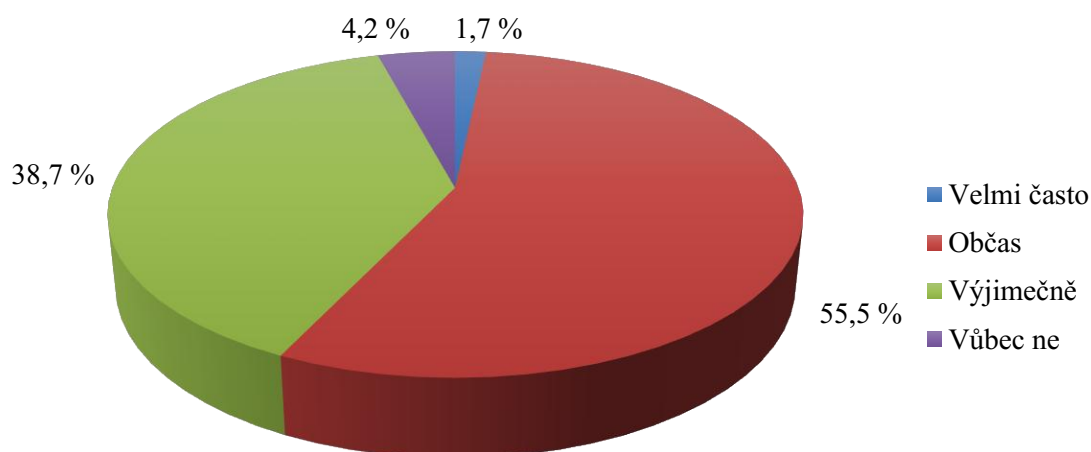
Nejpočetnější skupinu tvoří poradci, kteří uvádí, že řeší výběr konkrétní školy, je jich 32 (26,9 %). V této oblasti se zabývají např. prioritami škol, na které se hlásí, zkoumají kvalitu vybrané školy, obsazenost škol, návaznost dalšího studia, možnost přestupu při stěhování, dojíždění, internát, náročnost a vhodnost škol. 20 poradců (16,8 %) uvedlo, že dalším významně komunikovaným tématem, které do jisté míry souvisí s předchozím, je poskytování informací ohledně přijímacího řízení, tady se zabývají šancemi na přijetí, správným podáním přihlášek, počtem přihlášek, výběrem další střední školy v případě neúspěchu v prvním kole přijímacího řízení, odvoláním, druhým kolem přijímacího řízení, jaké jsou priority pro přijímačky, pomáhají volit strategii volby školy z hlediska předpokládané úspěšnosti žáka v přijímacím řízení, řeší které učiliště či střední škola je lepší, kde se bude žákovi více líbit, kam žáka určitě vezmou, apod. Rozpor mezi očekáváním a realitou označilo 16 (13,4 %) poradců, kteří řeší přeceňování nebo naopak podceňování žakových schopností a dovedností, spadá sem také nereálný pohled rodičů na úspěšnost žáka (na jakou školu má šanci se dostat a dokončit ji), rozpor mezi přáním/sny

ohledně budoucí práce a vlastními možnostmi, nereálná očekávání, malou zkušenost s praxí, nerozhodnost mezi dvěma vybranými školami, ambice vs. školní výsledky. 12 poradců (10,1 %) se zabývá uplatněním v praxi, zjišťují možné profesní uplatnění po vystudování vybrané školy na trhu práce, budoucí finanční ohodnocení a pokouší se o predikování budoucnosti určitých povolání. 6 poradců (5 %) spolupracuje s pedagogicko-psychologickými poradnami, zájem je především o testování žáků. Jiné, označilo 23 poradců (19,3 %) a zařazuje sem především řešení motivace žáků, jejich sebepoznání, prospěch, přání rodičů, besedy, zdravotní předpoklady, dny otevřených dveří, nadání. Jedna z poradkyň vyzdvihovala organizování tzv. Křesla pro hosta, kdy v prezenční výuce cca 1x měsíčně škola pozve zajímavé lidi z různých profesí na besedy o svém povolání. Nic dalšího z problematiky volby povolání neřeší 26 poradců, což je 21,8 %.

Otázka č. 24: Stává se Vám, že některé dotazy nebo požadavky žáků/rodičů neumíte nebo nemůžete zodpovědět?

Cílem otázky je zjistit, zda existují dotazy, na které nemohou či neumí kariérní poradci odpovědět a odhalit jaké problémy sem patří.

Graf č. 24: Stává se Vám, že některé dotazy nebo požadavky žáků/rodičů neumíte nebo nemůžete zodpovědět?



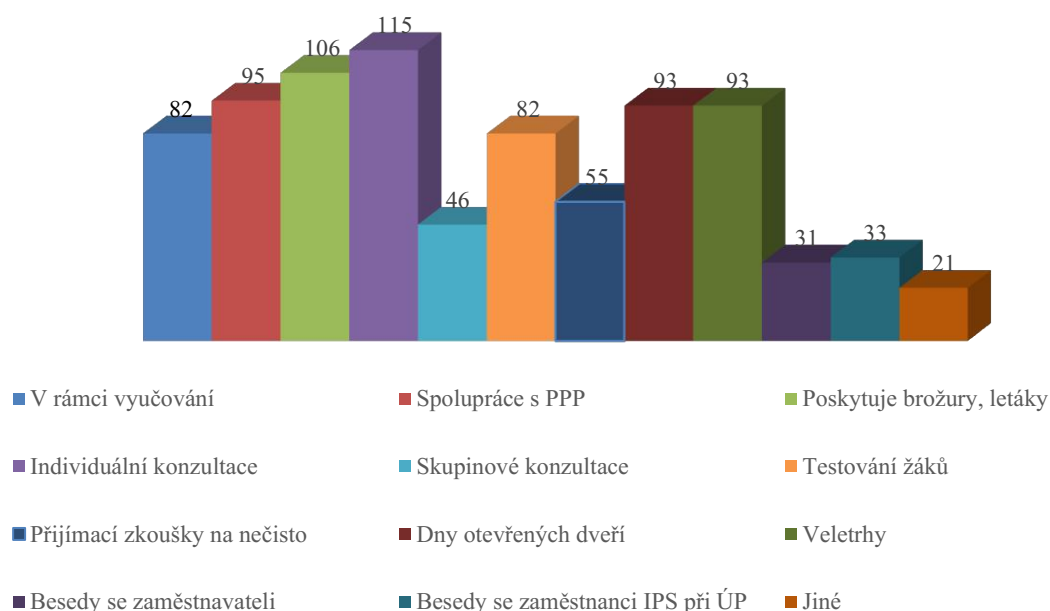
Zdroj: vlastní šetření

66 poradců (55,5 %) opravdu občas není schopno některé dotazy zodpovědět. Velmi často mají problémy s odpovědí dva dotazovaní (1,7 %). Výjimečně nezná odpověď na položené otázky 46, tj. 38,7 % respondentů a vždy je schopno odpovědět 5 (4,7 %) poradců. Ve slovním vyjádření poradci uvedli následující příklady: „*Pokud po mně chtějí radu, kterou ze dvou škol mají zvolit – nechci být ta, která jim špatně poradí, proto jim pouze řeknu klady a zápory daných škol.*“ „*Zvolení typu SŠ – při nevyhraněném a nemotivovaném dítěti.*“ „*V letošním roce to byly změny v přijímacím řízení.*“ „*Kvalita vybrané střední školy nebo jaká je daná škola.*“ „*Odpověď na otázku: Dostane se do školy?*“

Otázka č. 25: Jaké metody při poskytování kariérního poradenství využíváte nejčastěji?

Otázka č. 25 je zaměřená na zjištění metod, které využívají poradci při poskytování kariérního poradenství. Kariérní poradci vybírali z několika možností, k dispozici měli také variantu jiné pro uvedení dalších metod využívaných v praxi.

Graf č. 25: Jaké metody při poskytování kariérního poradenství využíváte nejčastěji?



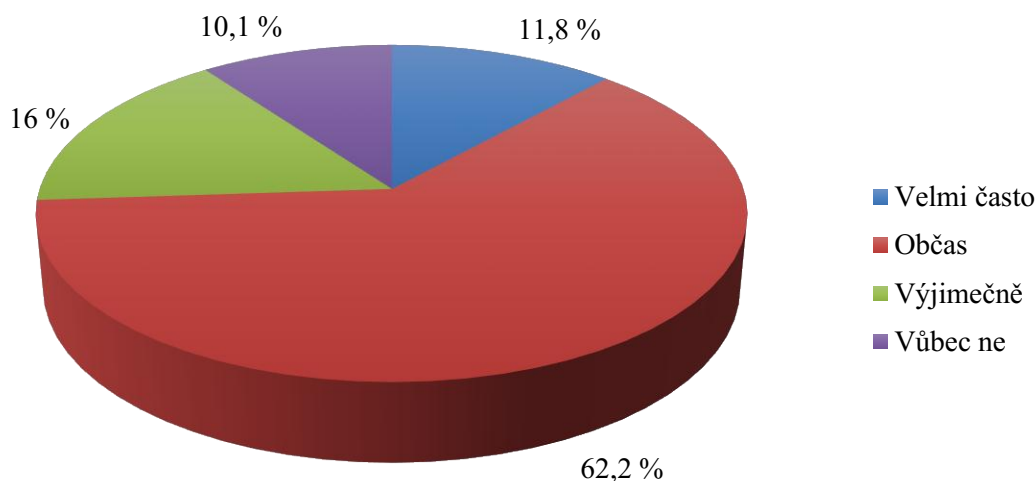
Zdroj: vlastní šetření

V rámci vyučování poskytuje poradenství 82 (68,9 %) respondentů. S pedagogicko-psychologickými poradnami spolupracuje 95 poradců, tj. 79,8 %. Brožury a letáky mají k dispozici žáci na 106 (89,1 %) školách. Individuální konzultace praktikuje většina poradců, tuto odpověď jich označilo 115 (96,6 %). Skupinové konzultace zaznamenalo v dotazníku 46 (38,7 %) odpovídajících. Testování žáků provádí 82 (68,9 %) respondentů. Příjímací zkoušky na nečisto jsou organizovány na 55 (46,2 %) školách. Dny otevřených dveří navštěvuje v rámci školy s žáky 93 (78,2 %) poradců. Veletrhů se účastní 93 (78,2 %) škol. Besedy se zaměstnavateli jsou pořádány na 31 školách, tj. (26,1 %) a besedy se zaměstnanci Informačního a poradenského střediska při Úřadu práce na 33 (27,7 %) školách. Jiné v dotazníku uvedlo 21 poradců, což je 17,6 %. Sem poradci řadí především další besedy např. se školní psycholožkou, zástupci středních a vysokých škol, s absolventy školy nebo besedy s rodiči žáků, kteří hovoří o svých povoláních. Dále jsou to semináře pro žáky i rodiče k volbě dalšího studia žáka nebo o brigádách v zahraničí nabízených Národním informačním centrem pro mládež. Na jedné ze škol probíhají akce, na níž si žáci mohou prohlédnout některá řemesla – vidí přímo pracovat mistra a mohou si některé činnosti vyzkoušet. V jiné škole mají zaveden třídní program pro volbu povolání a poradenství.

Otázka č. 26: Organizujete v rámci školy akce zaměřené na kariérní poradenství?

V otázce č. 26 měli kariérní poradci určit, jak často organizují v rámci školy akce zaměřené na kariérní poradenství, v případě souhlasné odpovědi měli specifikovat, jaké akce se ve škole realizují a jak často.

Graf č. 26: Organizujete v rámci školy akce zaměřené na kariérní poradenství?



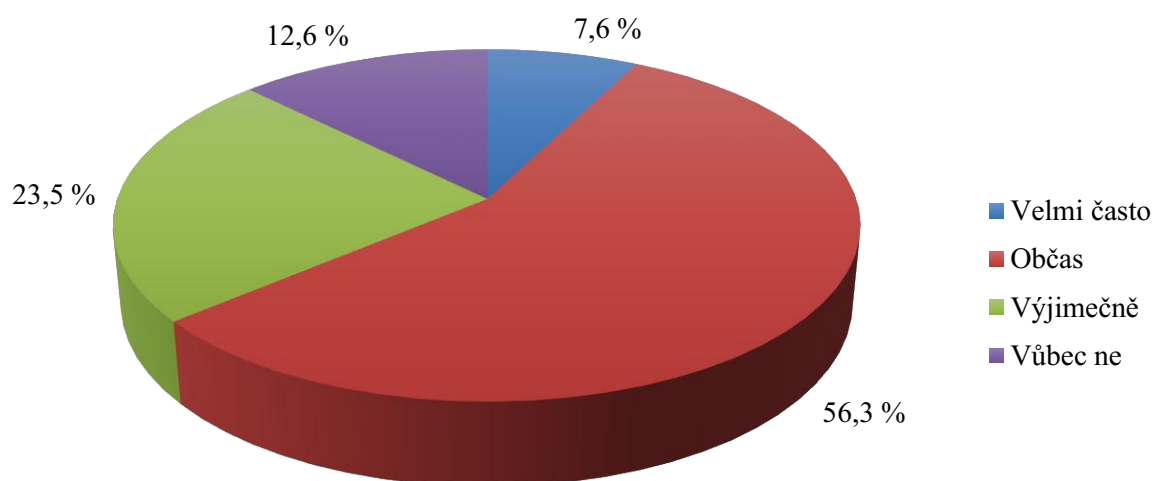
Zdroj: vlastní šetření

Občas označilo 74 (62,2 %) poradců a byla to nejčastější odpověď. Výjimečně uvedlo 19 respondentů, což činí 16 %. Velmi často organizuje akce zaměřené na kariérní poradenství v rámci školy 14 odpovídajících, tj. 11,8 %. 12 (10,1 %) poradců neorganizuje žádné akce v rámci školy. Z písemného vyjádření je zřejmé, že ve školách poradci nejčastěji realizují besedy zaměřené na volbu budoucího povolání. Mezi pozvanými jsou bývalí žáci školy, kteří nyní navštěvují odborná učiliště, střední nebo vysoké školy. Představovat výuku na vyšších typech škol přicházejí také zástupci vybraných škol. Se zajímavými povoláními seznamují žáky specialisté z praxe nebo rodiče žáků. Další besedy probíhají se školní psycholožkou. Poradci pro žáky připravují projekty zaměřené na volbu povolání v rámci výuky, na jiných školách jsou to např. teambuildingy či workshopy. Mezi další aktivity patří např. přijímací zkoušky nanečisto. V době pandemie se situace změnila, ale účast na různých akcích byla žákům umožněna i v tomto období, většinou prostřednictvím on-line platformy MS Teams nebo Classroom. Četnost akcí byla různá, na některých školách 2x do měsíce na jiných pouze 3x ročně, nejvíce akcí bylo plánováno v období od října do ledna, před termínem podávání přihlášek na střední školy.

Otázka č. 27: Účastníte se akcí zaměřených na kariérní poradenství v jiných institucích?

Jak často a jakých akcí se účastní žáci základních škol v jiných institucích, zaznamenává otázka č. 27.

Graf č. 27: Účastníte se akcí zaměřených na kariérní poradenství v jiných institucích?



Zdroj: vlastní šetření

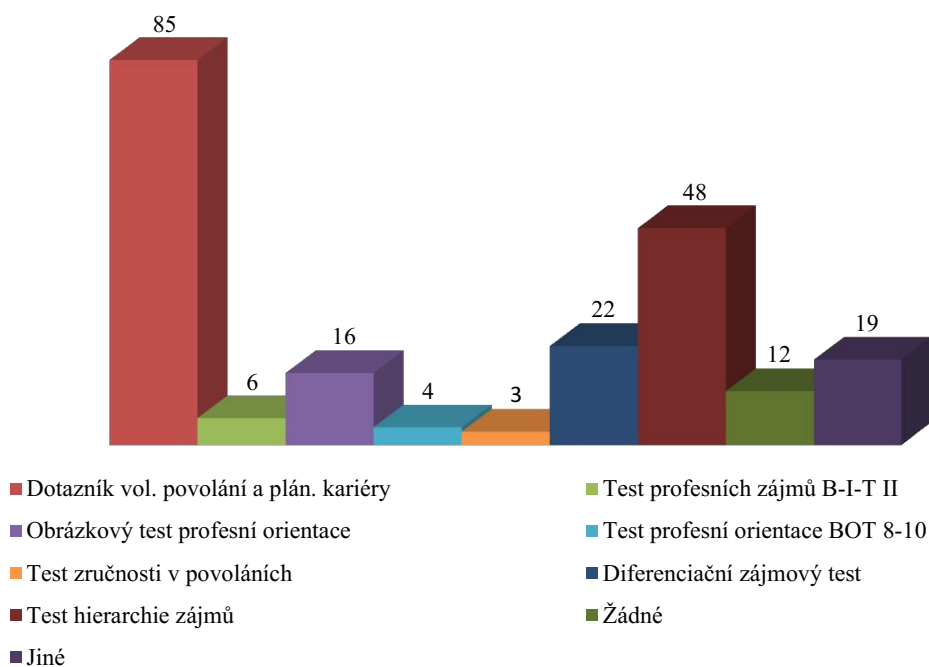
Nejvíce respondentů 67 (56,3 %) označilo odpověď občas. Výjimečně zajišťují akce na podporu kariérního rozhodování v jiných institucích na 28 školách, tj. 23,5 %. Velmi často jiné instituce navštěvuje 9 (7,6 %) škol z dotazovaných. Žádných akcí konaných mimo školu se neúčastní 12,6 % škol. Nejčastěji navštěvovanými institucemi jsou podle poradců pedagogicko-psychologické poradny, kde odborníci na základě testů zjišťují osobní charakteristiky, motivace a preference žáků. Mezi další navštěvované subjekty patří vybrané střední školy, veletrhy, Schola Pragensis, některé školy navštěvují IPS při ÚP. Školy se akcí konaných mimo půdu školy obvykle účastní 2x – 3x ročně. Poradci např. napsali: „*Jedná se například o spolupráci s blízkým učilištěm, prohlídka dílen nebo zážitkové kursy v potravinářských školách.*“ „*Příliš často se nabídka s tímto tématem nevyskytuje.*“ „*navštěvujeme Úřad práce, prezentaci škol na Schola Pragensis.*“ „*Účast 8. a 9. ročníků*

na veletrhu SŠ Schola Pragensis. “ „Testy profesní orientace v PPP, exkurze veletrhu Schola Pragensis. “ „ÚP nevyužívám - zkonstatěle služby, neflexibilní.“

Otázka č. 28: Jaké testy osobnosti či profesních preferencí využíváte při své práci s žáky?

Cílem otázky č. 28 je zjistit jaké testy kariérní poradci nejčastěji používají při zjišťování osobnostních charakteristik, zájmů, motivace a preferencí žáků.

Graf č. 28: Jaké testy osobnosti či profesních preferencí využíváte při své práci s žáky?



Zdroj: vlastní šetření

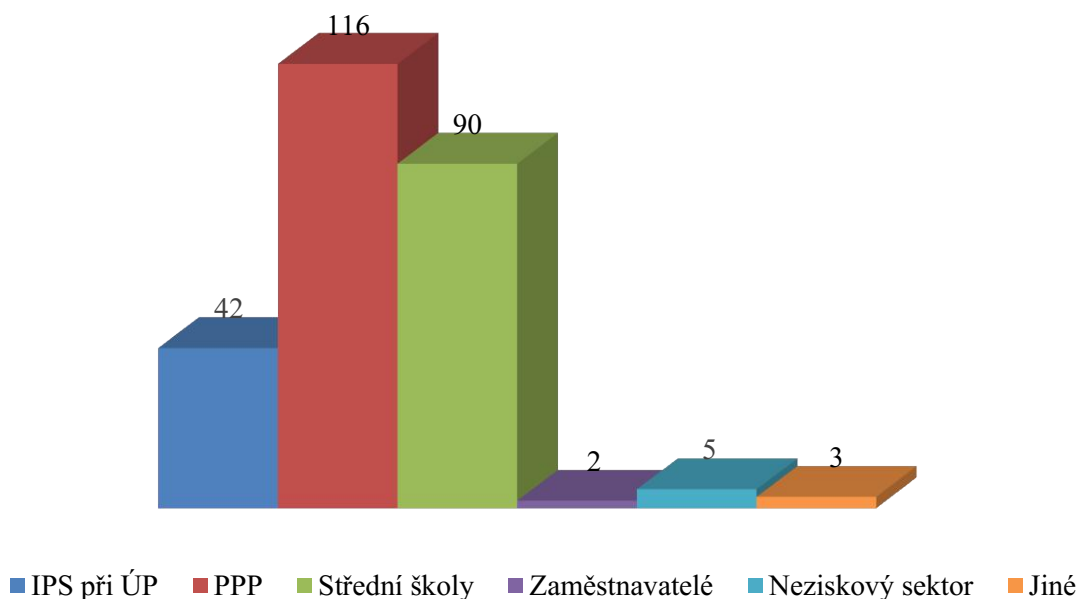
Nejvíce využívaný na základních školách je Dotazník volby povolání a plánování kariéry, označilo jej 85 poradců, což je (71,4 %). Na druhém místě se v četnosti využití umístil Test hierarchie, ten používá 48 škol, tj. (40,3 %). 22 (18,5 %) respondentů si oblíbilo Diferenciační zájmový test a 16 (13,4 %) poradců využívá Obrázkový test profesní orientace. Další jmenované testy se podle vzorku respondentů v praxi již tolik nevyužívají, Test profesních zájmů B-I-T II označilo pouze 6 (5 %) poradců, Test profesní

orientace BOT 8-10 využívají 4 (3,4 %) z dotazovaných a 3, tj. 2,5 % poradců testuje zručnost žáků prostřednictvím Testu zručnosti v povoláních. Žádné testy se nepoužívají ve 12 (10,1%) školách. Poslední položku jiné využilo 19 (16 %) respondentů a ti jmenovali jimi osvědčené testy: „Karty pracovních hodnot a emocionální inteligence, volně dostupné testy na infoabsolvent.cz, program Průvodce světem povolání.“ „Vlastní dotazník, pracovní listy k profesní orientaci, zkušební testy.“ „NEO, Osobní dotazník od p. Kudličkové.“ „Test vycházející z MBTI typologie, ostatní provádí psycholog z PPP.“ „Hollandův test s tabulkou.“ „Vlastní dotazník.“ „Profi dotazník, testuje PPP.“ „RAISEC“ „TVB“

Otázka č. 29: Spolupracujete s jinými institucemi?

Otázka č. 29 zjišťuje, zda školy spolupracují s jinými institucemi, ať z řad potenciálních zaměstnavatelů, soukromé nebo státní sféry či neziskového sektoru.

Graf č. 29: Spolupracujete s jinými institucemi?



Zdroj: vlastní šetření

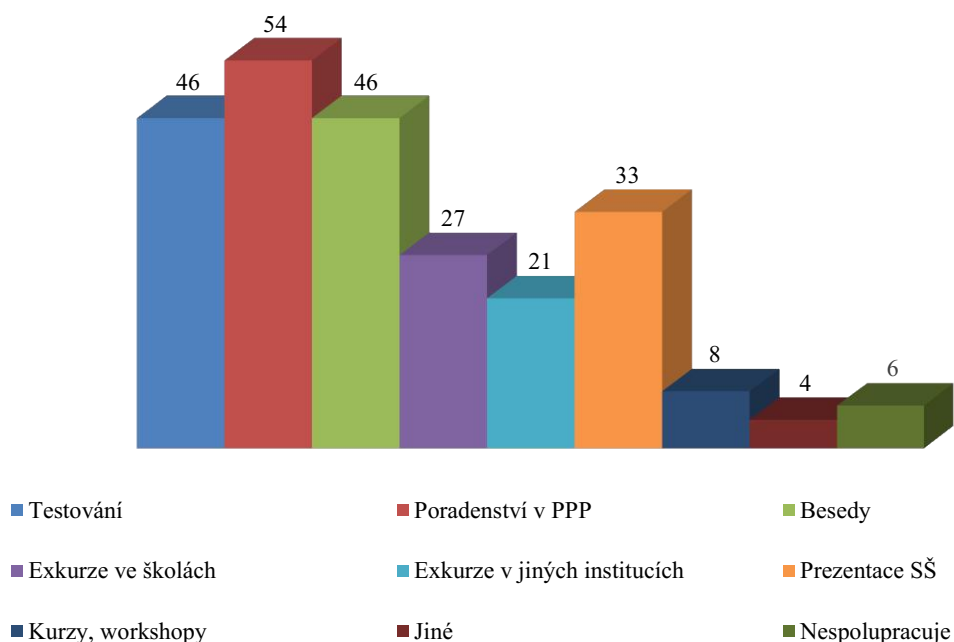
Téměř všechny školy (116, tj. 97,5 %) mají navázanou spolupráci v oblasti kariérního poradenství s pedagogicko-psychologickými poradnami. 90 škol (75,6 %) spolupracuje se středními školami v jejich regionu. Dalším významným subjektem jsou Informační a poradenská střediska při Úřadu práce, označilo je 42 dotazovaných, což je

35,3 %. S dalšími institucemi mají navázány školy vztahy spíše sporadicky. S organizacemi z neziskového sektoru uvedlo součinnost 5, tj. 4,2 % škol, se zaměstnavateli pouze 2 školy, tj. 1,7 %. Možnost jiné v dotazníku uvedly tři školy (2,5 %). Poradci mezi spolupracující zaměstnavatele zařadili např. společnosti Siemens, regionální truhlářství a kovářství, z neziskového sektoru jmenovali společnosti Meta, ICP, Proxima sociale, Život bez závislostí, Člověk v tísni a Lata. Dalším kooperujícím subjektem je Národní informační centrum pro mládež při Národním ústavu vzdělávání.

Otázka č. 30: V čem spočívá spolupráce s jinými institucemi?

Cílem otázky č. 30 bylo zjistit, v čem především spočívá spolupráce s jinými institucemi.

Graf č. 30: V čem spočívá spolupráce s jinými institucemi?



Zdroj: vlastní šetření

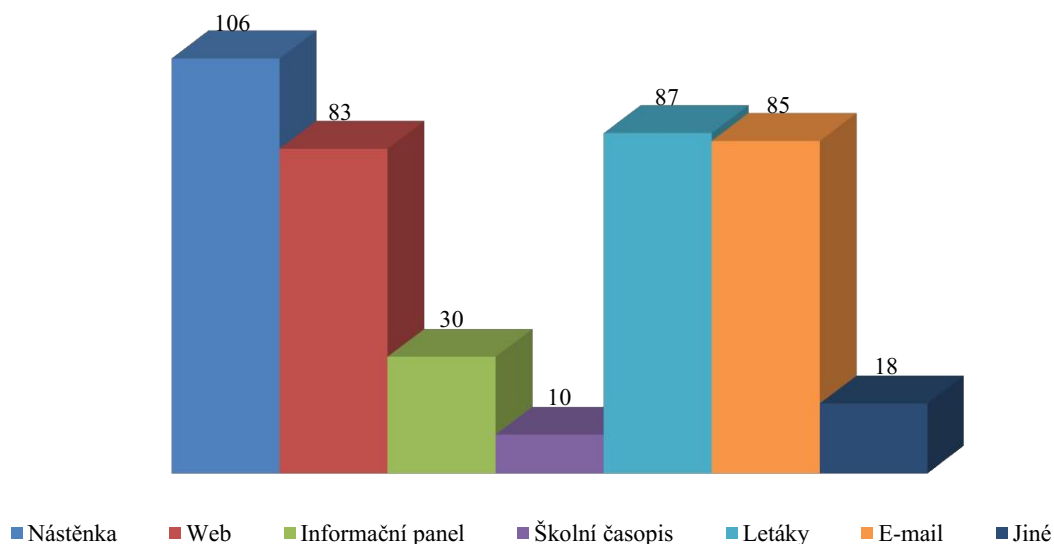
Nejvíce škol využívá poradenských služeb v pedagogicko-psychologických poradnách, je jich 54 (45,4 %) z odpovídajících. Testování žáků je nezbytné pro 46 škol, tj. 38,7 %. Besedy s žáky organizuje stejný počet poradců jako testování, tzn. 46 (38,7 %).

Prezentace středních škol umožňuje 33 dotazovaných, což je 27,7 %. Exkurzí na jiných školách se účastní 27 (22,7 %) škol. Exkurze v jiných institucích realizuje pro žáky 21 poradců (17,6 %). Kurzy a workshopy navštěvuje se svými žáky 8 poradců, tj. 6,7 %. Možnost jiné si vybrali 4 poradci (3,4 %) a uvedli: „*Spolupráce probíhá formou nabídky materiálů, letáků.*“ „*Pomoc integrovaným dětem a dětem s SPU či OMJ.*“ V prostoru pro písemné vyjádření poradci uvedli např.: „*Návštěvy ve škole nebo v příslušné instituci.*“ „*Profitesty v PPP, dílny, exkurze na SŠ.*“ „*Návštěvy přímo ve škole, často přicházejí prezentovat SŠ bývalí žáci, příp. učitelé nebo zaměstnanci škol.*“ „*S každou institucí je jiná spolupráce, většinou službu zprostředkujeme, účastníme se přednášek, individuálních konzultací.*“ „*PPP – testování, využíváme nabídek SŠ, aby v rámci předmětu svět práce seznámili naše žáky s danou SŠ – chodí k nám studenti a o škole vyprávějí.*“ „*SŠ (pokud je to možné) vysílají k daným výstupům naše bývalé žáky.*“ „*Návštěva našich žáků na školách, v institucích s přednáškou či jiným programem.*“ „*Poradna zajišťuje profi vyšetření k volbě povolání, dále střední školy v rámci hodin občanské nebo rodinné výchovy navštěvují deváté třídy s prezentací.*“ „*Exkurze na Úřadu práce, organizace pro zájemce profivyšetření v P-P poradně.*“ „*Nabídka jejich služeb, zprostředkování, poskytování kontaktů, spolupráce při organizaci, plánované programy pro žáky osmého a devátého ročníku.*“ „*Exkurze do výrobních podniků či jinam, besedy s představiteli zajímavých profesí z řad rodičů.*“ „*Testování v PPP, návštěva, beseda, testování na úřadu práce.*“ „*PPP pomáhá s "papíry" pro děti s SPU či OMJ (více času na přijímačky, slovník).*“ „*Někdy si tam rodiče ověřují informace od nás ze školy 😊, ze Siemensu chodí "náborář", z některých SŠ a učilišť také, seznámení s náplní, popř. představami a skutečností.*“

Otázka č. 31: Jakými informačními médii disponujete, pomocí kterých zprostředkováváte informace žákům?

Na zjištění jak kariérní poradci zprostředkovávají informace žákům je zaměřena otázka č. 31.

Graf 31: Jakými informačními médii disponujete, pomocí kterých zprostředkováváte informace žákům?



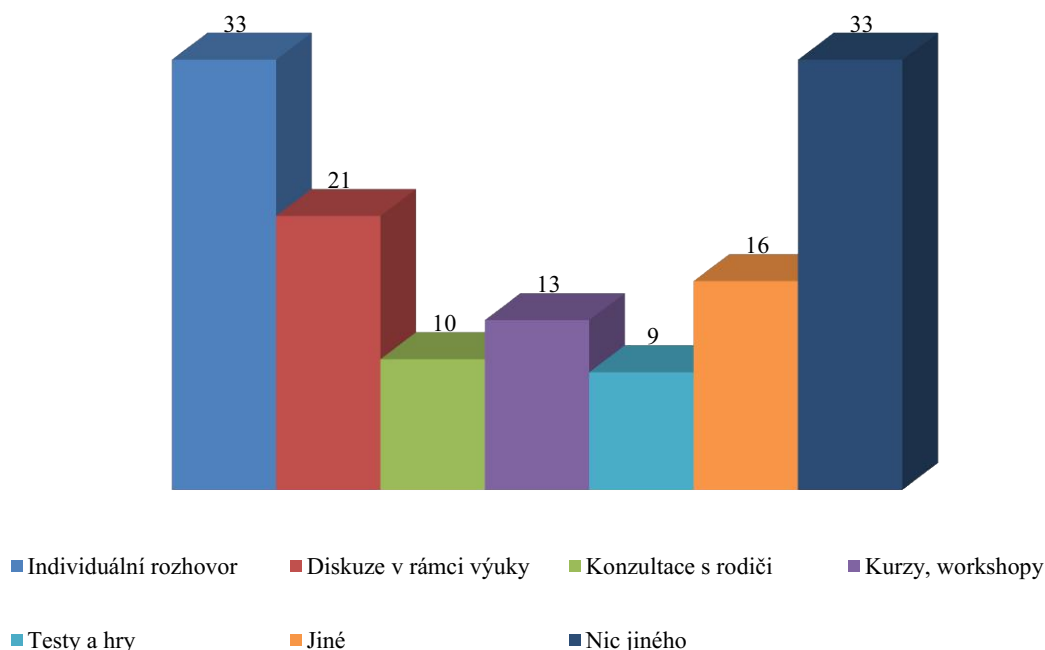
Zdroj: vlastní šetření

Nástěnkou s aktuálními informacemi disponuje většina škol, tuto odpověď označilo 106 poradců, což je 89,1 %. 87 (73,1%) poradců spoléhá na přenos informací prostřednictvím letáků. E-mailem rozesílá informace 85 (71,4 %) poradců. Na webových stránkách naleznou informace žáci z 83 škol, tj. 69,7 %. Další uvedená média využívají školy méně, informační panel vlastní 30 (25,2 %) škol z dotazovaných a školní časopis pro zprávy ohledně kariérního poradenství využívá pouze 10 (8,4 %) poradců. Alternativu jiné si vybralo 18 (15,1 %) poradců a ti uvedli: „*Máme vyhrazené místo ve třídě na brožury a letáky + upozorňování na novinky.*“ „*Chat v MS Teams, kde máme založený tým na svět práce.*“ „*Google classroom – učebna s materiály, nabídkami apod.*“ „*Atlas školství*“ „*On-line beseda*“ „*Škola-online*“ „*Bakaláři*“ „*e-učebna*“ „*BAKALÁŘI*“.

Otázka č. 32: Jaké další metody kariérního poradenství využíváte?

Otázka č. 32 je zaměřená na další metody, které jsou ve školách využívány.

Graf č. 32: Jaké další metody kariérního poradenství využíváte?



Zdroj: vlastní šetření

Nejvyšší počet odpovědí 33 (27,7 %) byl zaznamenán u dvou možností, jedná se o individuální rozhovory a tím druhým je – nic jiného nepoužívám. Diskuzi v rámci výuky oceňuje 21 poradců, tj. 17,6 %. Kurzů a workshopů se účastní 13 (10,9 %) škol. 10 (8,4 %) poradců vyzdvihuje konzultaci s rodiči a 9 (7,6 %) testy, hry a jiné aktivity zaměřené na kariérní poradenství. Tito poradci realizují např. tzv. konzultační tria, kterých se účastní poradce, rodič a žák. Variantu jiné vybralo 16 (13,4 %) a zařadili sem, např. besedy se zástupci SŠ, internetové odkazy, zapojení vlastních zkušeností 15 let praxe v různých firmách v ČR a na různých pozicích, poradenství s psychologkou, návštěvy na vybraných SŠ a u spolupracujících zaměstnavatelů, Modelové situace, hraní rolí, fiktivní rozhovor, učení dramatem, hra – Johanino oko, projekty – Vzhůru do světa povolání. V písemném vyjádření poradci uvedli: „Zajišťujeme projekty, stínování rodičů v zaměstnání, vizualizace budoucnosti atd.“ „Předmět svět práce, seminář k podání přihlášek a k přijímacím zkouškám, spolupráce s kolegy – kariérové poradenství v předmětu výchova k občanství, besedy se školní psychologkou na stejné téma.“ „Práce s informacemi ohledně uplatnění oborů, rozhovor se žákem, zapojení sebereflexe žáka, podpora zdravého sebevědomí.““

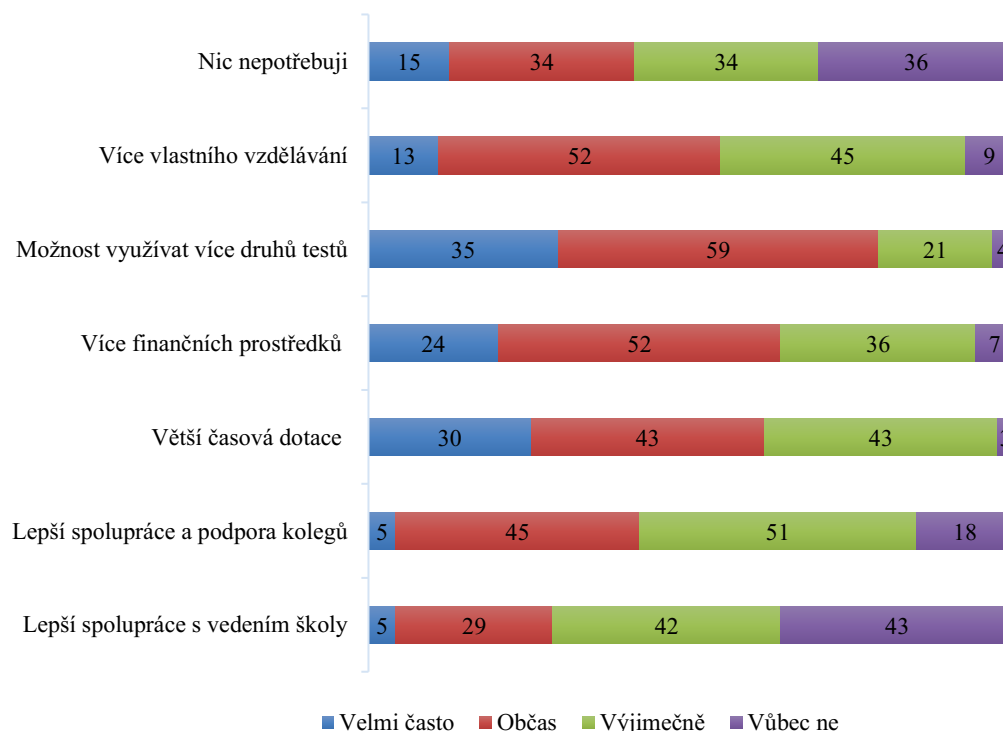
„Individuální kreativní přístup.“ „Pomoc jednotlivým žákům při vyhledávání střední školy, pohovory se žáky ve skupinách, na co se zaměřit při vyhledávání školy, pohovory s rodiči, návštěva školních dílen-pekárna, dílny atd.“ „Využíváme metody OSV (Osobnostně sociální vývoj) při práci se žáky v průběhu celé školní docházky.“ „Co nejlepší anamnéza a řízený rozhovor s žákem a následně i rodiči, testové metody a skupinovou práci se žáky.“ „Aktivní naslouchání, bilance, výkonová motivace.“ „Vlídne slovo při osobním setkání.“

Otázka č. 33: Co by Vám pomohlo zlepšit Vaši práci kariérního poradce?

Otázka č. 33 se zaměřuje na kariérní poradce a zjišťuje, co by jim nejvíce pomohlo v jejich práci. Poradci měli na výběr 7 oblastí (včetně alternativy nic nepotřebuji) a za úkol na škále velmi často, občas, výjimečně a vůbec ne hodnotit co jim v práci chybí nebo co by jim nejvíce pomohlo. Témata oblastí jsou:

- Lepší spolupráce a podpora ze strany vedení školy
- Lepší spolupráce a podpora kolegů
- Poskytnutí větší časové dotace pro poskytování kariérního poradenství
- Více finančních prostředků pro realizaci akcí na podporu kariérního poradenství
- Možnost využívat více druhů testů zaměřených na stanovení osobnostních charakteristik a určení profesních preferencí žáků
- Větší podpora v oblasti vlastního vzdělávání
- Nic nepotřebuji

Graf č. 33: Co by Vám pomohlo zlepšit Vaši práci kariérního poradce?



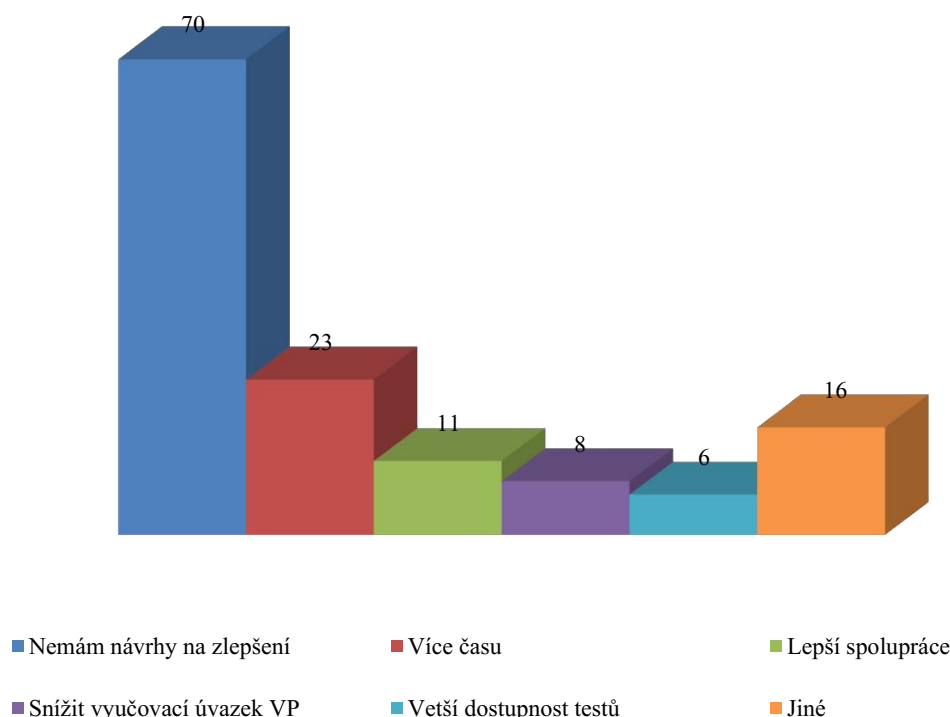
Zdroj: vlastní šetření

Z vyhodnocení vyplývá, že pro zlepšení své práce by poradci ocenili možnost využívat více druhů testů, velmi často pociťuje tento problém 35 poradců a často dokonce 59 odpovídajících. Další oblastí, ve které poradci vidí velký potenciál na zlepšení, jsou finanční prostředky, jako velmi častý problém vnímá nedostatek financí 24 poradců, 52 označilo variantu občas. Nedostatečná časová dotace je velmi častý problém pro 30 poradců, 43 respondentů by uvítalo zvýšení časové dotace občas. Naopak nejmenší problémy vidí poradce ve spolupráci s vedením školy, vůbec nemá problémy 43 respondentů a výjimečně označilo možnost občas. Konkrétní informace o všech oblastech potíží jsou zaznamenány v grafu.

Otázka č. 34: Máte nějaké návrhy na zlepšení oblasti poradenství a vzdělávání v oblasti kariéry ve vaší škole?

Odpovědi na poslední otázku dotazníku popisují návrhy na zlepšení kariérního poradenství.

Graf č. 34: Máte nějaké návrhy na zlepšení oblasti poradenství a vzdělávání v oblasti kariéry ve vaší škole?



Zdroj: vlastní šetření

Největší skupinu tvoří poradci, kteří nemají žádné návrhy na zlepšení, je jich 70, tzn. 58,8 %. Více času by pro svou práci potřebovalo 23 (19,3 %) poradců. Obecně lepší spolupráci by práci zlepšila 11 z dotazovaných, tj. 9,2 %. Další skupina tvoří 8 (6,7 %) respondentů, jejichž návrh souvisí s časovou dotací, ti by uvítali snížení vyučovacího úvazku výchovných poradců. Podle 6 (5 %) poradců by zlepšení přinesla větší dostupnost testů. Jiné označilo 16 (13,4 %) respondentů. Vlastními slovy vyjádřili poradci následující návrhy na zlepšení: „Možná dostupnost většího množství testů.“ „Větší časová dotace, větší zájem ze strany žáků – možná chybí "náboráři" z jednotlivých oborů jako bývali kdysi, žáci se hrnou na střední školy, kde ani neví, co vlastně budou studovat a čím se po maturitě stanou (tlak rodiny).“ „Materiály přehledně na jednom místě, aby se k nim dostalo více kolegů.“ „Zlepšit spolupráci s Úřadem práce, větší spolupráce s různými pracovišti, např. exkurze, přednášky, dílny.“ „Pravdivé informace o vývoji společnosti. Kariéru svých dětí většinou plánují rodiče, já jen mohu trochu nasměrovat a to je vše. 🐾“ „Samostatná kancelář pro konzultace.“ Propojení základních a středních škol s potenciálními

zaměstnavateli.“ „Začlenění některých témat souvisejících s volbou povolání do 8. ročníku.“ „Větší prostor pro časovou dotaci na kariérové (popř. i výchovné) poradenství v úvazku učitele.“ „Zvýraznění tématu v rámci Ov nebo Rv, věnovat tomu v plánu učiva více prostoru.“ „Výchovný poradce má velmi málo prostoru pro uskutečnění všeho kolem kariérního vzdělávání.“ „Snížení míry vyučovací povinnosti pro výchovné poradce a metodiky prevence.“

9.4 Vyhodnocení výzkumných otázek

Po deskriptivní analýze dat lze nyní přistoupit k zodpovězení výzkumných otázek

9.4.1 VO1: Jaké podmínky pro poskytování poradenství kariérní poradci mají?

Cílem první výzkumné otázky bylo zjistit, jaké podmínky mají kariérní poradci při poskytování poradenství. V dotaznících k tomuto cíli mířily otázky 5 až 14, prostřednictvím kterých jsem zjišťovala, kolik osob se věnuje kariérnímu poradenství, zda a v jakých předmětech je vyučován tematický okruh Člověk a svět práce, kolik hodin týdně se poradci věnují poradenství, a jestli vnímají tento čas jako dostatečný. Dalšími otázkami jsem zkoumala, jak se daří kariérním poradcům spolupracovat s kolegy v rámci školy a komunikovat navenek především vůči rodičům. Poslední otázkou jsem se soustředila na prostředí, ve kterém je poradenství ve školách poskytováno.

Ve více než čtvrtině škol poskytují poradenství jen kariérní poradci. V dalších téměř 60 % škol se přidává k poradcům jedna nebo dvě osoby, jsou to většinou školní psychologové, metodici prevence nebo třídní učitelé žáků zejména posledních ročníků. Na zbývajících 15 % škol poskytuje poradenství 3 a více osob, zde se již podíl třídních učitelů zvyšuje. Je zřejmé, že třídní učitelé nejčastěji zprostředkovávají žákům vzdělávání ohledně kariérního rozhodování v předmětech s aplikovaným průřezovým tematickým okruhem Člověk a svět práce. V rámci svých učebních osnov má zařazen tematický okruh Člověk a svět práce více než polovina kariérních poradců a více než 75 % ostatních pedagogů ve školách. Nejčastěji probíhá toto vzdělávání ve výchovách a to v občanské, rodinné, výchově k volbě povolání, k občanství nebo přímo v předmětu s názvem svět práce. Časový fond věnovaný poradenství je u více než tří čtvrtin poradců jedna až tři hodiny, šetření se účastnili zástupci škol, kteří konzultují témata ohledně budoucího profesního směřování

dokonce 8 a více hodin týdně. Mnohým poradcům se obtížně průměrná doba posuzovala s ohledem na určitou nárazovost a různorodost činností, ve většině případů se shodli, že nejvytíženějším obdobím v roce je říjen až leden, tj. čas před termínem odevzdání přihlášek k dalšímu studiu. S časovou dotací jsou z 80 % poradci převážně spokojeni, naopak téměř dvacet procent spokojeno není a uvítali by větší časový prostor a intenzivnější osvětu žáků ohledně budoucího profesního rozhodování, která by je provázela v určité formě po celou školní docházku. Do vzdělávání by se tak automaticky zapojila větší část pedagogů. I když oblast podpory a spolupráce na školách podle šetření nevykazuje na většině škol větší problémy. Pouze 4 % poradců řeší potíže s podporou od zástupců vedení škol a 10 % se neshledává s příliš velkou ochotou při spolupráci ze strany svých kolegů. Nastavení komunikace školy vůči rodinám je hodnoceno naprostou většinou poradců velmi přijatelně, pouze 1,7 % z dotazovaných v komunikaci školy spatřuje závažnější potíže. Poradci zabezpečují pro rodiče informační schůzky, pořádají komunikační tripartity, zajišťují schůzky se školním psychologem nebo poradenství v pedagogicko-psychologické poradně. Další informace a materiály poskytují veřejnosti na webových stránkách školy. Poslední sledovanou oblastí bylo prostředí, ve kterém probíhá poradenství. Více než 80 % poradců je spokojeno nebo má k zázemí mírné výhrady, se kterými si ale umí poradit a potíže vyřešit. Téměř 20 % z dotazovaných by uvítalo samostatnou kancelář nebo stabilní místo, kde by získali více soukromí pro konzultace s žáky i jejich rodiči.

9.4.2 VO2: S jakými těžkostmi se poradci při realizaci kariérního poradenství nejčastěji setkávají?

Pro profesionální výkon poradenských činností potřebují poradci disponovat celou škálou znalostí a dovedností. Z těchto důvodů jsem se v druhé zkoumané oblasti zaměřovala na těžkosti kariérních poradců, se kterými se potýkají při své práci. Dotazovala jsem se na obtíže při získávání informací a především jsem se zajímala o možnosti jejich vlastního vzdělávání.

Největší podíl poradců řeší potíže v souvislosti s predikovaním vývoje trhu práce a se získáváním informací ohledně zaměstnavatelů v regionu. Mnozí poradci by také uvítali jednodušší přístup k informacím o akcích konaných na podporu kariérního poradenství. O poznání snadněji se poradci orientují v problematice dalšího vzdělávání. 86 respondentů nemá větší problém zjistit informace o školách a jejich zaměření, 79 nečiní problém zjistit

požadavky škol na přijímací řízení. Nejvyužívanějším médiem, bez tří poradců jej využívají všichni, je jednoznačně internet. Další informace získávají prostřednictvím brožur, letáků a na vzdělávacích akcích. V oblasti vlastního vzdělávání se nejvíce poradců spoléhá na semináře a kurzy (109 poradců), druhá nejpočetnější skupina 93 odpovídajících se vzdělává formou samostudia. Poradci také vyhledávají a vyzdvihují setkávání s kolegy – kariévními poradci a sdílení zkušeností navzájem. Se získáváním dalšího vzdělávání nemá problém nebo řeší výjimečně potíže více jak 70 % respondentů. Zbývající menší třetina dotazovaných již určité těžkosti má, nejvíce si stěžovali na velké zaneprázdnění, tudíž malou časovou dotaci a nedostatečnou nabídku kvalitních školení. V případě samostudia poradci upozorňovali na zastaralé učebnice a materiály, které nevystihují aktuální situaci a nejnovější trendy v oblasti kariévního poradenství.

9.4.3 VO3: Jaké obtíže s žáky kariévní poradci nejčastěji řeší?

Cílem třetí výzkumné otázky bylo zjistit, s jakými obtížemi se potýkají žáci v rámci kariévního rozhodování a poradci je s nimi, popř. s jejich rodiči řeší. Poradci měli z nabídky témat určit, jak často vybrané potíže řeší. Témata byla orientována na nerozhodnost žáka ohledně volby školy/povolání, nedostatek motivace žáka řešit volbu školy/povolání, nedostatek informací o školách, nedostatek informací o trhu práce, nedostatek informací o osobnostních charakteristikách žáka a poslední oblastí byl rozpor mezi přáním žáka a přáním rodiny. Dále jsem se dotazovala, jestli mají rodiče zájem o konzultace ve školách ohledně budoucí kariéry svých dětí. Zkoumala jsem také další podněty, které nemohou nebo neumí poradci zodpovědět a na důvody těchto potíží.

Podle zkoumání žáci nejčastěji vyhledávají pomoc kariévních poradců v případě nerozhodnosti ohledně volby školy či budoucího povolání a s potíží při orientaci v sobě samém, v obou případech zaznamenalo odpověď velmi často a občas více než 100 poradců. Dalšími často řešenými oblastmi jsou rozpory mezi přáním rodiny a nedostatek motivace žáků učinit kariévní rozhodnutí. Ve srovnání s těmito problémy, jsou nejméně po poradcích požadovány informace o školách. Z šetření vyplynulo, že 66 poradců se touto oblastí zabývá výjimečně nebo vůbec ne. Jestli mají rodiče žáků o poradenství zájem, jsem zkoumala v další části šetření. Výsledky vyzněly pozitivně, přes 80 % poradců konzultuje s rodiči profesní zaměření žáků, necelých 20 % poradců se ale s velkým zájmem o poradenství ze strany rodičů neselekává, v šetření označili odpověď spíše ne. Z této skupiny by část

poradců uvítala větší zájem ze strany rodičů, druhá si nezájem zdůvodňuje tím, že jsou to právě rodiče, kdo plánuje kariéru svých dětí, hlubší poradenství nepotřebují, poradci jim mohou např. jen předložit fakta o výhodách a kladech vybraných škol. Stejně jako s žáky i s rodiči poradci nejčastěji řeší žákovu nerozhodnost a nedostatečnou motivaci činit kariérní rozhodnutí. Rozpory mezi přáním žáka a přáním rodiny jsou třetím nejčastěji konzultovaným tématem, většinou se tyto neshody komunikují v rámci tzv. tripartit, kterých se účastní poradce, rodič/rodiče a žák. Mezi další komunikovaná témata patří poskytování informací o specifických jednotlivých škol a požadavcích na přijímací řízení, dalším významným tématem jsou nereálné volby žáků. Ve své praxi se občas poradci dostávají do situací, kdy nejsou schopni na některé dotazy odpovědět, jedná se především o požadavek udělat rozhodnutí za žáka v případě výběru ze dvou škol nebo při nevyhraněném či nemotivovaném dítěti.

9.4.4 VO4: Jakými metodami poradci kariérní poradenství poskytují?

Metody kariérního poradenství na základních školách jsou ústředním tématem mé diplomové práce a na jejich zjišťování byla zaměřena čtvrtá výzkumná otázka. Zajímala jsem se o metody využívané ve školách i v jiných institucích.

Největší podíl poradců téměř 97 % poskytuje pro usnadnění kariérního rozhodování žáků individuální konzultace. V rámci vyučování, především v předmětech zahrnujících průřezové téma Člověk a svět práce, poskytuje poradenství 68,9 % poradců. V téměř 90 % škol žáci získají k samostatnému prostudování letáky a brožury. Žáci z 80 % škol mají šanci nechat se otestovat a na jejich základě konzultovat své představy, zájmy a osobnostní charakteristiky s psychologem v pedagogicko-psychologických poradnách. Samostatně přímo na školách umožňuje testování žáků necelých 70 % poradců. Nejčastěji je využíván Dotazník volby povolání a plánování kariéry, poté již v o poznání menší míře je používán Test hierarchie zájmů. Jiné dotazníky a testy jsou ve školách již využívány méně, i když je častým přáním poradců možnost rozmanitějšího testování žáků s pomocí více typů testů. Další významnou metodou pro přiblížení určité školy či profese žákům jsou dny otevřených dveří a veletrhy, kterých se účastní 78 % škol. Je zřejmé, že kariérní poradenství je poskytováno přímo na školách i v jiných institucích. Přímou na půdě školy poradci organizují besedy s lidmi z praxe, často to bývají rodiče žáků, kteří představují svá povolání. Oblíbené jsou také besedy s bývalými žáky škol, ti popisují své současné studium na střední nebo vysoké

škole. Nejnavštěvovanější institucí jsou pedagogicko-psychologické poradny, mezi další vyhledávané patří vybrané střední školy a veletrhy, z těch poradci vyzdvihovali především veletrh Schola Pragensis. Aktuální informace naleznou žáci nejčastěji na školní nástěnce, v letácích nebo na webu školy. V době distanční výuky zasílali poradci nejnovější informace žákům e-mailem.

9.4.5 VO5: Co by poradcům nejvíce pomohlo v zefektivnění jejich práce?

Účelem páté výzkumné otázky bylo zjistit, co by poradcům v jejich práci nejvíce pomohlo zlepšit jejich práci.

Jako nejpalčivějším problémem pociťuje 94 poradců dostupnost testů. Testování je atraktivní aktivita pro žáky, mnohdy jim otevírá nové obzory a nabízí jiné směry, o kterých dříve vůbec neuvažovali. Jednou z překážek k jejich získání jsou finanční prostředky, na jejich nedostatek upozorňuje 76 poradců. 73 poradců volá po větší časové dotaci pro kariérní poradenství na školách, aby jejich práce byla opravdu efektivní, navrhovali by snížení míry vyučovací povinnosti pro poradce a školní metodiky prevence. Další návrhy se týkaly zlepšení spolupráce, a to jak v rámci školy s kolegy a vedením, tak v nastavení a určitém propojení základních, středních škol a potenciálních zaměstnavatelů. Mnozí poradci by rádi prohloubili vzájemné vztahy s kolegy kariérními poradci formou setkávání, konzultacemi a sdílením zkušeností z praxe.

9.5 Shrnutí výzkumu

V empirické části práce jsem realizovala výzkumné šetření, ve kterém jsem oslovila kariérní poradce ze všech 278 základních škol v Praze, z nichž se do průzkumu zapojilo 119 respondentů. K cílům šetření patřilo zjistit, v jakých podmínkách poradci poradenství poskytují, určit, jaké metody poradci při své práci využívají, s jakými těžkostmi se v rámci poradenství potýkají, jaké obtíže žáků kariérní poradci nejčastěji řeší a stanovit, co by jim podle jejich názoru nejvíce pomohlo v zefektivnění jejich práce. V kapitole 9.3 jsem interpretovala výsledky analýzy jednotlivých položek dotazníku, v další části v kapitole 9.4 jsem se zaměřila na vyhodnocení výzkumných otázek.

Z výzkumného šetření je zřejmé, že oblast podmínek pro poskytování poradenství je na většině škol velmi dobrá, kariérní poradci neřeší závažnější problémy, nebo se jim

je daří operativně řešit. Z problémů vztahujících se k podmínkám považuji za nejpodstatnější malou časovou dotaci pro poradenství na některých školách, nedostatek finančních prostředků pro realizaci vybraných aktivit a občasné problémy se zázemím, které by mohli poradci stabilně využívat. Oblast těžkostí, které poradci řeší v souvislosti s poradenstvím, jsou již závažnějšího charakteru. Více jak 60 % dotazovaných si nedokáže poradit nebo obtížně získává informace s otázkami souvisejícími s predikováním vývoje trhu práce a zaměstnavatelů v regionu. Což je vzhledem k dnešní situaci a proměnlivosti trhu práce zcela pochopitelné. Mnozí poradci by také uvítali jednodušší přístup k informacím o akcích konaných na podporu kariérního poradenství. Obtíže žáků by se podle kvalifikování poradců daly dát do souvislosti s jistou nezralostí žáků v období kariérního rozhodování. Žáci i jejich rodiče nejčastěji vyhledávají pomoc v případě nerozhodnosti žáka ohledně volby školy či budoucího povolání a s těžkosti při orientaci v sobě samém. Dalšími často řešenými oblastmi jsou rozpory mezi přáním rodiny a nedostatek motivace žáků učinit kariérní rozhodnutí. V případě metod se upíná významná pozornost poradců na testování žáků. Přímě ve školách testuje žáky necelých 70 % poradců, což je poměrně vysoký podíl z dotazovaných, ovšem k testování se v naprosté většině případů využívá Dotazník volby povolání, případně, a to v mnohem menší míře Test hierarchie zájmů, jiné dotazníky a testy jsou ve školách k dispozici zcela marginálně. Z těchto důvodů je častým přáním poradců možnost rozmanitějšího testování žáků s pomocí více typů testů. V závěrečné výzkumné otázce jsem se snažila určit, co by poradcům nejvíce pomohlo v zefektivnění práce. Jako nejpalčivější problém pocítuje téměř 80 % poradců již zmíněnou dostupnost pestřejší nabídky testů. Jednou z překážek k jejich získání jsou finanční prostředky, další část poradců upozorňuje na malou časovou dotaci pro realizaci více aktivit na podporu kariérního rozhodování žáků. Další návrhy na zefektivnění poradenské činnosti ve školách se týkaly zlepšení spolupráce, a to jak v rámci školy, tak i navenek.

Odpovědi na základní otázky s nastíněním řešení určitých problémů, které z výzkumu vzešly, jsem se snažila navrhnout v následující kapitole 9.6 Doporučení pro praxi.

9.6 Doporučení pro praxi

V doporučení pro praxi vycházím nejen z výsledků své analýzy současného stavu kariérního poradenství, která zahrnuje pohledy, názory a přístupy kariérních poradců ze základních škol v Praze, ale také zohledňuji návrhy a rady obecnějšího charakteru používané obvykle v kariérním poradenství.

- **Žák se rozhoduje sám**

Kariérní poradenství by mělo žáka co nejlépe nasměrovat k samostatnému rozhodnutí. Poradce by měl žákovi napomáhat v jeho vlastním objevování a hledání, nabízet vzdělávací možnosti a poskytovat profesní doporučení. Konečné rozhodnutí je ale vždy v kompetenci žáka.

- **Škola v hlavní roli**

Učitelé znají žáky většinou řadu let a již na základě této zkušenosti dokáží posoudit jejich osobnostní charakteristiky, prospěch a předpoklady pro další kariérní směřování. Další poradenské subjekty mohou svými službami na poradenství ve škole navazovat.

- **Kariérní poradenství součástí vzdělávání**

V ideálním případě by měli být žáci v přiměřeném rozsahu seznamováni se světem práce od začátku školní docházky. Vzdělávání by mělo vést zejména k sebepoznávání a motivaci k přemýšlení o otázkách svého budoucího profesního života. Žáci by se měli dokázat orientovat se v sobě samých, získat povědomí o světě práce a umět vyhledávat potřebné informace.

- **Kariérní poradenství – týmová práce školy**

Do kariérního poradenství ve škole by se měl zapojovat celý tým pedagogů, v jehož popředí by stál koordinátor, kterým by mohl být současný kariérní/výchovný poradce. Bylo by vhodné nezávislost kariérního poradenství ve škole ukotvit formálním předpisem, aby se mohlo transparentně aplikovat snížení vyučovací povinnosti všem aktivním poskytovatelům kariérního poradenství.

- **Koncepce náplně práce koordinátora kariérního poradenství**

Koordinátor kariérního poradenství ve školách by měl zajišťovat metodickou a informační podporu učitelům při realizaci tématu Člověk a svět práce i v dalších otázkách z oblasti kariérního rozhodování. Mezi další úkoly by patřila především

komunikace, a to v rámci školy i s rodiči žáků. Další činnosti by spočívaly v navazování a udržování spolupráce s jinými institucemi a také poradenskými subjekty za účelem zprostředkovávání jejich služeb.

- **Metody kariérního poradenství**

Kariérní poradci by měli ve své praxi používat široké spektrum poradenských metod, od běžněji využívaných, jako jsou individuální konzultace, skupinové konzultace nebo poradenství ve třídách v rámci výuky, až po ty méně často praktikované. Je vhodné zajistit pro žáky inovativní metody, které v nich vzbudí zájem a mohou nastavit jejich motivaci k řešení kariérního směřování. Jednou z takových metod může být poskytování většího množství testů zaměřených na různé oblasti. Pokud to ve školách není možné, je dobrou cestou v souvislosti s testováním žáků prohloubit spolupráci s pedagogicko-psychologickými poradnami. Pro lepší představu o průběhu přijímacího řízení a získání porovnání znalostí jednotlivých žáků s ostatními je přínosné organizovat tzv. přijímačky nanečisto. Důležitou součástí poradenství na základních školách je nastavení a prohlubování spolupráce se středními školami, odbornými učiteli a zaměstnavateli v regionu. Organizovat besedy se studenty středních či vysokých škol, umožnit prezentace zástupcům škol či potenciálním zaměstnavatelům. Pro žáky mohou být přínosné návštěvy dnů otevřených dveří a exkurze na školách i v provozech zaměstnavatelů, kde se seznámí s konkrétními školními či pracovními činnostmi, prostředím i základními pracovními podmínkami. Podstatné informace a aktuální zprávy by měli mít žáci k dispozici na stanovené nástěnce školy, na školních webových stránkách nebo je získávat prostřednictvím e-mailové komunikace. Poradenství by mělo být dostupné ke konzultacím také rodičům, kteří řeší budoucí vzdělávací a profesní dráhu svých dětí.

- **Sít' služeb kariérového poradenství**

Pro rozšíření povědomí žáků o světě práce nebo v případě, že poradce žákovi nemůže poskytnout potřebnou pomoc, by mu měl poradce zprostředkovat kontakt s institucí, jejíž zaměstnanci žáku tuto podporu zajistí. Mezi další poradenská pracoviště patří pedagogicko-psychologické poradny a Informační a poradenská střediska Úřadu práce. Osvědčenou metodou poskytovanou Informačními a poradenskými středisky jsou skupinová poradenství pro třídy, poradci zde mohou čerpat informace o vývoji trhu práce, zaměstnanosti a zaměstnavatelích v daném regionu. Pedagogicko-

psychologické poradny jsou zaměřeny na poskytování např. psychodiagnostiky studijních a profesních předpokladů či poradenství pro žáky se specifickými poruchami učení.

- **Vzdělávání kariérních poradců**

Poradci by se měli průběžně odborně vzdělávat, získávat nové informace a přinášet do škol nové trendy v oblasti kariérního poradenství. Rozšiřovat si své znalosti mohou samostudiem, účastí na kurzech, seminářích nebo např. workshopech. Vhodnou metodou pro sdílení nových poznatků a zkušeností z praxe jsou vzájemná setkávání kariérních poradců, ta mohou být organizována v rámci škol nebo je lze rozšířit o odborníky z různých profesních odvětví. Realizace může probíhat v prezenční nebo distanční formě.

- **Centrální podpora kariérního poradenství**

Kariérním poradcům by měla být poskytována systematická, centrální podpora v oblastech poskytování informací, zprostředkování vzdělávání a metodického vedení ze strany Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Ministerstvo by mělo zajišťovat dostupnost podstatných informací, aktuálních zpráv a novinek prostřednictvím jedné internetové platformy.

ZÁVĚR

Diplomová práce „Metody kariérního poradenství na základních školách v Praze“ se zabývala kariérovým poradenstvím s akcentem na podmínky, ve kterých je poradenství v základních školách poskytováno, nejčastěji aplikované metody, snažila se identifikovat těžkosti poradců a obtíže žáků při první kariérní volbě. Jako poslední cíl si vytýčila stanovit, co by poradcům nejvíce pomohlo v zefektivnění jejich práce.

V teoretické části byly představeny klíčové pojmy přibližující kariérní poradenství. Byl zde vysvětlen princip kariérního poradenství včetně charakteristických činností kariérního poradce. Pozornost byla věnována systému poskytovatelů v České republice, tzn. organizacím a institucím poskytujícím kariérní poradenství orientované především na žáky základních škol. V práci byla identifikována cílová skupina, byla zde objasněna specifika obtíží a činitelů, kteří ovlivňují a spoluutvářejí první kariérní volbu. Další kapitola pojednávala o základních teoriích, které zásadním způsobem ovlivnily vývoj kariérního poradenství a mají značný význam i v současné době. Jejich uspořádání je závislé podle toho, jakou oblast pro kariérní vývoj považují jejich autoři za stěžejní, byly zde charakterizovány teorie orientované na osobnost, vývoj kariéry, teorie zaměřené na sociální vlivy a teorie zohledňující širší kontext volby. Navazující část práce se zaměřovala na definování základních metod kariérního poradenství. Teoretickou část uzavřela kapitola seznamující s diagnostickými nástroji využívanými v oblasti kariérního rozhodování.

Empirická část v návaznosti na teoretická východiska popisuje realizaci výzkumného šetření, které bylo prováděno na základě dat získaných od kariérních poradců z pražských základních škol. Vzhledem k současné epidemiologické situaci z důvodu onemocnění Covid-19 a uzavření škol byl výzkum realizován formou dotazníkového šetření. K cílům šetření patřily výše uvedené okruhy, z nichž byly odvozeny následující výzkumné otázky, jejichž vyhodnocení je součástí empirické části diplomové práce. Jaké podmínky pro poskytování poradenství kariérní poradci mají? S jakými těžkostmi se poradci při realizaci kariérního poradenství nejčastěji setkávají? Jaké obtíže s žáky kariérní poradci nejčastěji řeší? Jakými metodami poradci kariérní poradenství poskytují? Co by poradcům nejvíce pomohlo v zefektivnění jejich práce? Empirická část je ukončena doporučením pro praxi, které bylo koncipováno na základě výsledků analýzy současného stavu kariérního

poradenství na základních školách v Praze a současně akceptovalo návrhy a doporučení obecnějšího rázu používané zpravidla při realizaci kariérního poradenství.

Poznatky a doporučení z diplomové práce „Metody kariérního poradenství na základních školách v Praze“ mohou být přínosné pro samotné kariérní poradce z hlediska možného rozšíření portfolia nabízených služeb a zlepšení pojetí poradenství ve školách. Pozitivní vhled do této problematiky může tato práce znamenat také pro žáky a jejich rodiče, kteří si mohou rozšířit povědomí o možnostech kariérního poradenství a v případě obtíží zvolit správný nástroj pro jejich zmírnění nebo odstranění. Prvotní volba povolání je obtížné a významné rozhodnutí, které lidé činí ve velmi mladém věku. Pozitivní zprávou je, že první volba zdaleka nemusí být konečná. Vzdělávací systém nabízí celou řadu možností dalšího studia či doplnění kvalifikace v rozličných vzdělávacích institucích. Vzdělávání je procesem celoživotním.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- Bedrnová, E. & Nový, I. (2002). *Psychologie a sociologie řízení*. 2., rozšířené vydání. Management Press.
- Bělohávek, F. (1994). *Osobní kariéra*. Grada.
- Boudreau, J. W., & Milkowich, G. T. (1993). *Řízení lidských zdrojů*. Grada Publishing.
- Braun, R. (2014). *Pedagogicko-psychologická diagnostika*. Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta.
- Brown, D. (2002). Introduction to Theories of Career Development and Choice: Origins, Evolution, and Current Efforts. In D. Brown, et al. *Career Choice and Development* (pp. 3-23). CA: John Wiley & Sons.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2012). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed.). Somerset, NJ, USA: John Wiley & Sons.
- Brown, S. D., & Rector, C. C. (2008). Conceptualizing and Diagnosing Problems in Vocational Decision Making. In S. D. Brown, R. W. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (4th ed., pp. 392-407). New York: John Wiley & Sons.
- Bruncková, M., & Vendel, Š. (2011). Ťažkosti pri voľbe povolania. In M. Dolejš, M. Charvát, A. Neusar, & K. Bendová, (Eds.), *PhD existence I. česko-slovenská psychologická konference (nejen) pro doktorandy a o doktorandech. Sborník odborných příspěvků* (pp. 252-262). Univerzita Palackého v Olomouci.
- Buriánek, J. (2001) *Sociologie pro střední školy a vyšší odborné školy*. Vyd. 2. Fortuna.
- Cambell, R. E. et al. (1973). *Career Guidance: A Handbook of methods*. Columbus: Charles. E. Merrill Publishing Company.
- Carr-Gregg, M. (2012). *Psychické problémy v dospívání*. 1. vyd. Portál. 142 s.
- Centrum Euroguidance. (2016). *Poradenství na základních a středních školách*. Centrum Euroguidance. Dům zahraniční spolupráce. <https://www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr/poradenstvi-na-skolach.html>
- Comdi. (2020). *Pracovní a profesní počítačová diagnostika Comdi*. Republikové centrum vzdělávání, s.r.o. <https://www.comdi.cz/>
- Drapela, V. J., & Hrabal, V. (1995). *Vybrané poradenské směry: teorie a strategie*. Karolinum.

Gajdošová, E. (2006). Profesní orientace žáků stojících před první směrovou volbou povolání. In E. Gajdošová, & G. Herényiová, *Rozvíjení emoční inteligence žáků: prevence šikanování, intolerance a násilí mezi dospívajícími* (pp. 33). Portál.

Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), pp. 510-526.

Gavora, P. (2010). *Úvod do pedagogického výzkumu*. Překlad Vladimír Jůva a Vendula Hlavatá. 2., rozš. české vyd. Paido.

Gikopoulou, N. ed. (2012). *Průvodce kariérou pro školy: zpráva o efektivním kariérovém poradenství*. Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance.

Gothard, B. (2001). *Careers guidance in context*. SAGE. <https://ezdroje.cuni.cz/?id=591>

Gottfredson, L. S. (2004) Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. In S. D. Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 71-100). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Hadj Moussová, Z., & Duplinský, J. (2002). *Pedagogicko psychologické poradenství II. Diagnostika*. UK PedF.

Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2006) Child Vocational Development: A Review and Reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*. Orlando: Academic Press, 66(3), s. 385-419.

Havlík, R. (2015). *Úvod do sociologie*. Vydání šesté, přepracované. Karolinum. <http://site.ebrary.com/lib/cuni/Doc?id=11052075>

Havlová, J. (1996). *Profesní dráha ve 20. století: úvod do sociologie povolání*. Karolinum.

Hlad'ó, P. (n.d.). *Volba povolání: Jak ji prožívají a řeší dospívající a jejich rodiče*. 10 s. <http://vzdelavani.unas.cz/vyzkumnazprava.pdf>

Hlad'ó, P. (2008) *Svět práce a volba povolání: Studijní text pro učitele*. Masarykova univerzita v Brně, Pedagogická fakulta, Katedra technické a informační výchovy. 117 s. http://www.ped.muni.cz/wtech/elearning/Uvod_do_problematiky_volby_povolani.pdf

Hlad'ó, P. (2009). *Volba další vzdělávací dráhy žáků základních škol v kontextu rodiny*. [Disertační práce]. Masarykova univerzita.

Hlad'ó, P., & DRAHOŇOVSKÁ, P. *Rozhodování žáků základních a středních škol o dalším studiu a práci v pohledu žáků i jejich rodičů: Analýza vlivů sociálního okolí a využívání informačních zdrojů na základě dotazníkového šetření*. Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2012. 45 s. http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/KP_Volba_zaci_rodice_pro_www.pdf

- Hlad'ô, P. (2012). *Profesní orientace adolescentů: Poznatky z teorií a výzkumů*. Konvoj.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of counseling psychology*, 6(1), pp. 35-45.
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Chráska, M. (2000). *Základy výzkumu v pedagogice. 1. vyd.* Univerzita Palackého.
- Chráska, M. (2007). *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. 1. vyd.* Grada.
- Infoabsolvent. (2021). *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce*. Národní pedagogický institut České republiky. Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce | Infoabsolvent.cz
- Info kariéra. (2015). Pro školy. *Info kariéra informačně vzdělávací středisko plzeňského kraje*. <http://www.infokariera.cz/pro-skoly>.
- Jepsen, D. A., & Dickson, G. L. (2003). Continuity in Life-Span Career Development: Career Exploration as a Precursor to Career Establishment. *The Career Development Quarterly*, 51(3), pp. 217-233.
- Jigău, M. (2007). *Career counselling: compedium of methods and techniques*. Bukurešť: Afir.
- Jůva, V., & Valkounová, E. (n.d.). Pedagogika a didaktika. *Fakulta sportovních studií*. <http://www.fsps.muni.cz/~juva/Pg-Did/27Karierove-porad.pdf>.
- Kapová, J. (2007). Pojem profesijného zamerania a jeho činitele. In: Kubáni, V., ed. *Psychologická revue II*. 136-148. <http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani3/>
- Kariérové poradenství v České republice: Zpráva o stavu v roce 2010. (2011). Euroguidance. 93 s.
- Kidd, J. M. (2006). *Understanding Career Counselling: Theory, research and practice*. Sage Publications.
- Klímová, M. (1987). *Teorie a praxe výchovného poradenství*. Státní pedagogické nakladatelství.
- Kocianová, R. (2010). *Personální činnosti a metody personální práce*. Grada Publishing a. s.
- Koščo, J. (1987). *Poradenská psychológia*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo.
- Krieschok, T. S., Black, M. D., & McKay, R. A. (2009).
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B. (1976). A social learning theory of career selection. *The counseling psychologist*, 6(1), pp. 71-81.

Krumboltz, J. D., & Worthington, R. L. (1999). The School-to-Work Transition From a Learning Theory Perspective. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 312-325.

Larson, J. H., Busby, D. M., Wilson, S., Medora, N., & Allgood, S. (1994). The multidimensional assessment of career decision problems: The career decision diagnostic assessment. *Journal of Counseling and Development: JCD*, 72(3), 323-328.

Lent, R. W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown & R. T. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 101–127). Hoboken, NJ: Wiley.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of counseling psychology*, 60(4), 557-568.

Leung, S. A. (2008). The Big Five Career Theories. In Athanasou J. A., Esbroeck R. van (Eds.) *International Handbook of Career Guidance (pp.115)*. Sydney: Springer.

Levinson, E. M., Ohler, D. L., Caswell, S., & Kiewra, K. (1998). Six approaches to the assessment of career maturity. *Journal of Counseling and Development: JCD*, 76(4), 475-482.

Malotínová, M. (2002). Teorie profesní volby. In L. Berný, J. Ciprová, J., V. Mertin, & J. Strádal (Eds.). *Poradce k volbě povolání: pro výchovné poradce a učitele ZŠ*. Praha: Josef Raabe.

Michalík, J. (2013) *Speciálněpedagogické centrum: informační brožura o činnosti speciálněpedagogických center*. 2., rozš. a dopl. vyd. Univerzita Palackého v Olomouci.

Miller, I., & Němejce, K. (2014) *Evaluační ve vzdělávání: textová studijní opora*. Česká zemědělská univerzita v Praze, Institut vzdělávání a poradenství.

Mezera, A. (2008). *Pro jaké povolání se hodím?: Jak vybrat střední a vyšší odbornou školu a budoucí povolání*. Computer Press, a. s.

Müllerová, A., & Hašková, K. (2014). *Kariérové poradenství pro výchovné poradce středních škol*. Euroguidance.

Národní soustava kvalifikací. (2014). *Kariérový poradce*. Národní pedagogický institut ČR. Národní soustava kvalifikací (narodnikvalifikace.cz)

Národní soustava povolání. (2021). *Kariérový poradce*. Ministerstvo práce a sociálních věcí. <https://nsp.cz/hledat?type=workUnit&q=kari%C3%A9rov%C3%BD%20poradce>

Novotná, P. (2010). *Role výchovného poradce na škole v oblasti kariérového poradenství*. In Röderová, P., Novotná, P., & Horská, M. Studijní materiál pro výchovné poradce – účastníky kurzu „Výchovné a kariérové poradenství u žáků se zdravotním postižením.“ IPPP ČR.

Opatřilová, D., & Zámečníková, D. (2005). *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. 1. vyd. Masarykova univerzita.

Opekarová, O. (2010). *Kapitoly z výchovného poradenství: školní poradenské služby*. 2. upr. a dopl. vyd. Univerzita Jana Amose Komenského Praha.

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin. <https://archive.org/stream/choosingavocati00parsgoog#page/n40/mode/2up>

Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice*. Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.

Pattonová, W., & McMahonová, M. (2015). *Kariérový rozvoj a systémová teorie: Propojení mezi teorií a praxí*. Centrum Euroguidance, Dům zahraničních služeb.

Pauknerová, D. (2012). *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Grada.

Pelikán, J. (2011). *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. 2., nezměn. vyd. Karolinum.

Pope, M., & Sveinsdottir, M. (2005). Frank, We Hardly Knew Ye: The Very Personal Side of Frank Parsons. *Journal Of Counseling & Development*, 83, 105-115.

Průcha, J., Mareš, J., & Walterová, E. (2003). *Pedagogický slovník*. 4. aktualiz. vyd. Portál.

Průcha, J., Mareš, J., & Walterová, E. (2008). *Pedagogický slovník*. 4. aktualiz. vyd. Portál.

Průcha, J., Walterová, E., & Mareš, J. (2009). *Pedagogický slovník*. 6., aktualiz. a rozš. vyd. Portál.

Roe, A. (1956). *The Psychology of Occupation*. New York: Wiley.

Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of counseling psychology*, 4(3), pp. 212-217.

Růžička, J. A. K. (1993). *Řízení profesní kariéry zaměstnanců*. VŠE.

Savickas, M. L., & Super, D. E. (1993). Can life stages and substages be identified in students? *Man and Work: Journal of Labor Studies*, 4(1), pp. 71-78.

Strádal, J. (2013). *Návrh koncepce integrovaného systému kariérového poradenství*. NÚV.

Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American psychologist*, 8(5).

Super, D. E. (1990). A Life-span, Life-space Approach to Career Development. In D. Brown, & D. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice* (pp. 197-262). San Francisco: Jossey-Bass.

Super teorie. (2019). *Donald Super Developmental self-concept*.
<https://www.careers.govt.nz/assets/pages/docs/career-theory-model-super-20170501.pdf>

Svoboda, M. (ed.). (2001). *Psychodiagnostika dětí a dospívajících*. 1. vyd. Portál.

Školní a školské poradenské služby. (2021). *Pedagogicko-psychologické poradenství*. Národní ústav pro vzdělávání. <http://www.nuv.cz/t/pedagogicko-psychologicke-poradenstvi>

Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., & Hoskovec, J. (2003). *Psychologie ve světě práce*. Nakladatelství Karolinum. Učební texty Univerzity Karlovy v Praze.

Taxová, J. (1987). *Pedagogicko-psychologické zvláštnosti dospívání*. Státní pedagogické nakladatelství. Knihovna psychologické literatury.

Úřad práce ČR. (2021). *Informační a poradenská střediska při ÚP*. Úřad práce ČR. <https://www.uradprace.cz/informacni-a-poradenske-stredisko-1>

Vágnerová, M. (2012). *Vývojová psychologie: dětství a dospívání*. Nakladatelství Karolinum.

Vašek, Š. (2007). *Špeciálnopedagogická diagnostika*. 5. vyd. Sapiientia. 186 s.

Vendel, Š. (2008). *Kariérní poradenství*. Grada Publishing, Psyché (Grada).

Vendel, Š., & Bruncková, M. (2014). *Taxonómia a diagnostika ťažkostí v kariérovom vývine*. Vydavateľstvo Prešovskej univerzity.

Vendel, Š., Kurajová-Stopková, J., Sedlák-Vendelová, N., Kuraj, J., Mesárošová, A., & Sklenářová, I. (2007). *Výskum školskej zrelosti a profesijnej orientácie žiakov*. Bratislava: Štátny pedagogický ústav.

Vidal-Brown, S. A., & Thompson, B. (2001). The career assessment diagnostic inventory: A new career indecision assessment tool. *Journal of Career Assessment*, 9(2), pp. 185- 202.

Vyhláška č. 197/2016 Sb., vyhláška o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních (2018).

<https://www.aspi.cz/products/lawText/1/86664/1/2/vyhlasaka-c-197-2016-sb-kterou-se-meni-vyhlasaka-c-72-2005-sb-o-poskytovani-poradenskych-sluzeb-ve-skolach-a-skolskych-poradenskych-zarizenich-ve-zneni-pozdejsich-predpisu-a-nektere-dalsi-vyhlasaky>

Walterová, E., & Gregor, D. (2011). *Přechod žáků ze základní na střední školu: pohledy z výzkumů*. Paido.

Wedlichová, I. & Henzl, J. (2010) *Metodika motivace k řemeslům ve volbě povolání žáků ZŠ*. Asistenční centrum.

Zelanda Kupcová, A. (2011). Analýza šetření kariérového poradenství v SPC. *Národní ústav
provzdělávání*. [http://www.nuv.cz/uploads/poradenstvi/studie/analyza_karieroveho_porade
nstvi_v_spc.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/poradenstvi/studie/analyza_karieroveho_poradenstvi_v_spc.pdf).

PŘÍLOHY

Příloha č. 1 – Dotazník

Vážená paní, vážený pane,

jmenuji se Dagmar Šimková a studuji ve 2. ročníku na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy studijní obor Pedagogika. Nyní zpracovávám diplomovou práci s názvem "Metody kariérního poradenství na základních školách".

Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění dotazníku. Získaná data poslouží jako podklad pro empirickou část mé diplomové práce.

Dotazník má 34 otázek a jeho zpracování trvá cca 20 minut, naleznete jej v níže uvedeném odkazu. V případě, že je u otázky uvedená škála možností, prosím, abyste si vybrali pouze jednu odpověď. Možnost vícenásobného výběru je určen pro Váš slovní komentář a ten je uveden vždy jako poslední možnost z výběru odpovědí.

<https://www.surveio.com/survey/d/B1O5Y8F4R8A9H1Y6L>

Ujišťuji Vás, že účast ve výzkumu je zcela anonymní. Výstupy budou sloužit pouze pro potřeby této diplomové práce.

Velice Vám děkuji za ochotu a spolupráci.

Se srdečným pozdravem

Dagmar Šimková

Metody kariérního poradenství na základních školách

Dobrý den, věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku.

1. Jste žena nebo muž?

☐ žena

☐ muž

2. Kolik je Vám let?

☐ do 25 let

☐ 26 - 35 let

☐ 36 - 45 let

☐ 46 - 55 let

☐ 56 - 65 let

☐ 66 a více

3. Ve škole působíte na pozici:

☐ Učitel/učitelka

☐ Třídní učitel/třídní učitelka

☐ Výchovný poradce/výchovná poradkyně

☐ Speciální pedagog/speciální pedagožka

☐ Školní metodik prevence/školní metodička prevence

☐ Psycholog/psycholožka

☐ Jiné, doplňte prosím.

4. Kolik let poskytujete kariérní poradenství ve své profesní praxi?

☐ do 1 roku

☐ 1 - 5 let

☐ 6 - 10 let

☐ 11 a více

5. Kolik dalších osob zajišťuje kariérní poradenství ve vaší škole a na jakých pozicích působí?

6. Vyučujete v rámci Vašeho úvazku předmět, který zahrnuje tematický okruh „Člověk a svět práce“?

☐ Ano

- ☐ Ne
 - ☐ Doplňte, prosím, název předmětu.
7. Vyučuje takový předmět některý z Vašich kolegů?
- ☐ Ano
 - ☐ Ne
 - ☐ Kolik osob a v jakých předmětech okruh „Člověk a svět práce“ vyučují, doplňte, prosím.
8. Kolik hodin týdně se v průměru věnujete kariérnímu poradenství?
9. Máte pocit, že čas, který věnujete kariérnímu poradenství, je dostatečný?
- ☐ Ano
 - ☐ Spíše ano
 - ☐ Spíše ne
 - ☐ Ne
 - ☐ Kolik hodin týdně považujete za ideální? Doplňte, prosím.
10. Vnímáte, že je činnost kariérního poradce podporována školou?
- ☐ Ano
 - ☐ Spíše ano
 - ☐ Spíše ne
 - ☐ Ne
 - ☐ Slovní komentář
11. Vnímáte, že je činnost kariérního poradce podporována kolegy?
- ☐ Ano
 - ☐ Spíše ano
 - ☐ Spíše ne
 - ☐ Ne
 - ☐ Slovní komentář
12. V rámci spolupráce s rodinami označil/a byste vaši školu jako komunikativní?
- ☐ Ano
 - ☐ Spíše ano
 - ☐ Spíše ne
 - ☐ Ne

- ☐ Uved'te, prosím, důvody.

13. Jaké zázemí máte pro poskytování kariérního poradenství k dispozici?

- ☐ Školní třída
- ☐ Samostatná místnost
- ☐ Kabinet sdílený s jinými kolegy
- ☐ Jiné, doplňte, prosím.

14. Považujete toto prostředí za vhodné?

- ☐ Ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Ne
- ☐ Napište, prosím, připomínky pokud máte.

15. Jak často se setkáváte při kariérním poradenství s obtížemi při získávání informací o:

- ☐ Školách a jejich odborném zaměření – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne
- ☐ Školách a jejich požadavcích na přijímací řízení – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne
- ☐ Akcích konaných na podporu kariérního poradenství – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne
- ☐ Požadavcích na jednotlivé profese – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne
- ☐ Zaměstnavatelích ve vašem regionu – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne
- ☐ Vývoji trhu práce – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne

16. Jaké médium při vyhledávání informací využíváte nejčastěji?

- ☐ Internet
- ☐ Tisk
- ☐ Vzdělávací akce
- ☐ Brožury
- ☐ Letáky
- ☐ Jiné, doplňte, prosím.

17. Máte potíže v případě potřeby získání dalšího vzdělávání v oblasti kariérního poradenství?

- ☐ Velmi často
- ☐ Občas
- ☐ Výjimečně
- ☐ Vůbec ne
- ☐ Napište, prosím, důvody potíží.

18. Jakou formou se vzděláváte nejčastěji?

- ☐ Nevzdělávám se
- ☐ Samostudium
- ☐ Semináře, kurzy
- ☐ Konference
- ☐ Jiné, doplňte, prosím.

19. Jaké další informace z oblasti kariérního poradenství obtížně získáváte nebo Vám chybí?

20. Jaká témata řešíte s žáky v rámci kariérního poradenství?

- ☐ Nerozhodnost žáka ohledně volby školy/povolání – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne
- ☐ Nedostatek motivace žáka řešit volbu školy/povolání – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne
- ☐ Nedostatek informací o školách – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne
- ☐ Nedostatek informací o trhu práce – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne
- ☐ Nedostatečnou orientaci v sobě samém – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne
- ☐ Rozpor mezi přáním žáka a přáním rodiny – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne

21. Mají zájem rodiče (zákonní zástupci) dětí o kariérní poradenství ve vaší škole?

- ☐ Ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Ne

22. Jaká témata nejčastěji s rodiči řešíte?

- ☐ Nerozhodnost žáka ohledně volby školy/povolání – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne
- ☐ Nedostatek motivace žáka řešit volbu školy/povolání – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne
- ☐ Nedostatek informací o školách – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne
- ☐ Nedostatek informací o trhu práce – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne
- ☐ Nedostatek informací o osobnostních charakteristikách žáka – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne
- ☐ Rozpor mezi přáním žáka a přáním rodiny – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne

23. Jaká další témata z oblasti kariérního poradenství řešíte s žáky nebo rodiči?

24. Stává se Vám, že některé dotazy nebo požadavky žáků/rodičů neumíte nebo nemůžete zodpovědět?

- ☐ Velmi často
- ☐ Občas
- ☐ Výjimečně
- ☐ Vůbec ne
- ☐ Na jaké dotazy je pro Vás obtížné odpovídat.

25. Jaké metody při poskytování kariérního poradenství využíváte nejčastěji?

- ☐ V hodinách v rámci vzdělávání
- ☐ Individuální konzultace
- ☐ Skupinové konzultace
- ☐ Nabízíme možnost testování žáků
- ☐ Přijímací zkoušky na nečisto
- ☐ Účast na dnech otevřených dveří
- ☐ Účast na veletrzích
- ☐ Besedy s potenciálními zaměstnavateli
- ☐ Besedy se zaměstnanci Informačního a poradenského střediska při Úřadě práce
- ☐ Zajišťujeme konzultace se zaměstnanci pedagogicko-psychologické poradny

- ☐ Poskytuje brožury, letáky
- ☐ Jiné, doplňte, prosím.

26. Organizujete v rámci školy akce zaměřené na kariérní poradenství?

- ☐ Velmi často
- ☐ Občas
- ☐ Výjimečně
- ☐ Vůbec ne
- ☐ V případě souhlasné odpovědi, doplňte prosím jaké a kolikrát do roka.

27. Účastníte se akcí zaměřených na kariérní poradenství v jiných institucích?

- ☐ Velmi často
- ☐ Občas
- ☐ Výjimečně
- ☐ Vůbec ne
- ☐ V případě souhlasné odpovědi, doplňte prosím jaké a kolikrát do roka.

28. Jaké testy osobnosti či profesních preferencí využíváte při své práci s žáky?

- ☐ Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry
- ☐ Test profesních zájmů B-I-T II
- ☐ Obrázkový test profesní orientace
- ☐ Test profesní orientace BOT 8-10
- ☐ Test zručnosti v moderních povoláních
- ☐ Diferenciační zájmový test
- ☐ Test hierarchie zájmů
- ☐ Jiné, doplňte, prosím.
- ☐ Žádné

29. Spolupracujete s jinými institucemi?

- ☐ Informační a poradenské středisko při Úřadě práce
- ☐ Pedagogicko-psychologické poradny
- ☐ Střední školy
- ☐ Zaměstnavatelé, doplňte prosím názvy.
- ☐ Neziskový sektor, doplňte prosím názvy.
- ☐ Jiné, doplňte prosím.

30. . V čem spočívá spolupráce s jinými institucemi?

31. Jakými informačními médii disponujete, pomocí kterých zprostředkováváte informace žákům?

- ☐ Nástěnka
- ☐ Web školy
- ☐ Informační panel
- ☐ Školní časopis
- ☐ Letáky
- ☐ E-mail
- ☐ Jiné, doplňte prosím.

32. Jaké další metody kariérního poradenství využíváte?

33. Co by Vám pomohlo zlepšit Vaši práci kariérního poradce?

- ☐ Lepší spolupráce a podpora ze strany vedení školy – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne
- ☐ Lepší spolupráce a podpora kolegů – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne
- ☐ Poskytnutí větší časové dotace pro poskytování kariérního poradenství – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne
- ☐ Více finančních prostředků pro realizaci akcí na podporu kariérního poradenství – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne
- ☐ Možnost využívat více druhů testů zaměřených na stanovení osobnostních charakteristik a určení profesních preferencí žáků – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne
- ☐ Větší podpora v oblasti vlastního vzdělávání – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne
- ☐ Nic nepotřebuji – velmi často, občas, výjimečně, vůbec ne

34. Máte návrhy na zlepšení oblasti poradenství a vzdělávání v oblasti kariéry ve vaší škole?